

**COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
ENTRE MULHERES E HOMENS**



**8.  
8.**

**CONFERÊNCIA  
NACIONAL DA  
CIMH**

**DIGNIFICAR  
O TRABALHO**

**DEFENDER  
A SAÚDE**

**AVANÇAR  
NA IGUALDADE**

**LISBOA**

**2. JUNHO. 2021**



**COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
ENTRE MULHERES E HOMENS**



**8.<sup>a</sup>  
8.**

**CONFERÊNCIA  
NACIONAL DA  
CIMH**

**DIGNIFICAR  
O TRABALHO**

**DEFENDER  
A SAÚDE**

**AVANÇAR  
NA IGUALDADE**

**LISBOA**

**2. JUNHO. 2021**



## FICHA TÉCNICA

**TÍTULO** DIGNIFICAR O TRABALHO | DEFENDER A SAÚDE | AVANÇAR NA IGUALDADE  
8.ª CONFERÊNCIA NACIONAL DA CIMH/CGTP-IN | 2 DE JUNHO DE 2021 | LISBOA

**AUTOR** COMISSÃO PARA A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS – CIMH/CGTP-IN

**IMPRESSÃO** ACD PRINT, S.A.

**TIRAGEM** 250 EXEMPLARES

**DATA** DEZEMBRO 2021

**ISBN** 978-989-8430-28-1

**DEPÓSITO LEGAL** 492237/21

## ÍNDICE

### 8.ª CONFERÊNCIA NACIONAL DA CIMH/CGTP-IN | 2 DE JUNHO DE 2021 | LISBOA

#### INTERVENÇÃO DE ABERTURA

Fátima Messias (Coordenadora da CIMH/CGTP-IN)	09
-----------------------------------------------	----

#### INTERVENÇÕES DE:

Cristina Tavares (FEVICCOM)	15
Maria Amélia Pacheco (SITE-NORTE)	16
Andrea Araújo (CESP e DN CIMH)	18
Maria José Madeira (USAL e DN CIMH)	21
Helena Neves (STAL)	23
Helena Almeida (USNA)	26
Célia Portela (USL e DN CIMH)	28
Ana Rita Lourenço (SPGL)	30
Ana Mafalda Nóvoa (STFPSSRA)	32
Vera Prata (USDE e DN CIMH)	34
Zoraima Prado (SEP e DN CIMH)	36
Joana Rodrigues (STEC e DN CIMH)	40
Mário Nogueira (FENPROF e CECO)	43
Raquel Gallego (USB e DN CIMH)	45
Marisa Ribeiro (USP e DN CIMH)	48
Gabriela Gonçalves (USCB e DN CIMH)	50
Mariana Rocha (SINTAB)	53
Nuno Matos (SINTAF)	55
Isabel Barbosa (SEP)	56
Cristina Barata (USDB e DN CIMH)	59
João Pedro Ricardo (SNTSF)	61
Albertina Pena (SPGL e DN CIMH)	63
Helder Pires (FIEQUIMETAL e DN CIMH)	67
Glória Pereira (STIHRSS)	70
Ana Cruz (CESP)	71
Paula Bravo (USS e DN CIMH)	73
Catarina Marques (SPZS)	75
Maria José Afonseca (USAM e DN CIMH)	77
Filipe Marques (CECO e DN CIMH)	80
Maria Inês Tomé (USG)	84
Célia Vareiro (CESP)	86
Nuno Almeida (USL)	89
Anabela Silva (SIESI)	92
Hermínia Caçote (SINPICVAT)	94
Etelvina Ribeiro (USDL e DN CIMH)	96
Sara Brito (STARQ)	100
Américo Monteiro (CECO)	102
Paula Pedras (USNA e DN CIMH)	104
Joana Jesus (USP)	107

Luísa Barbosa (SPGL)	109
Célia Matos (SEP)	111
Deolinda Fernandes (SPGL)	113

## **INTERVENÇÃO DE ENCERRAMENTO**

Isabel Camarinha (Secretária-geral da CGTP-IN)	116
------------------------------------------------	-----

## **RELATÓRIO DE ACTIVIDADES | MANDATO 2017/2021**

I. Nota Introdutória	124
II. Órgãos, sindicalização e organização	125
III. Acção sindical integrada na vertente da igualdade	126
IV. Semana da Igualdade e Dia Internacional da Mulher	127
V. Igualdade salarial	130
VI. Horários de trabalho dignos e conciliação	131
VII. Direitos de maternidade e de paternidade	131
VIII. Assédio laboral	133
IX. Doenças profissionais das mulheres trabalhadoras	134
X. Informação e formação sindical	135
XI. Eliminação da violência contra as mulheres	135
XII. Participações institucionais da CIMH	136
XIII. Outras edições da CIMH	137

## **PLANO DE ACÇÃO | MANDATO 2021/2025**

<b>INTRODUÇÃO</b>	140
-------------------	-----

<b>CAPÍTULO I</b>	142
-------------------	-----

<b>DIGNIFICAR O TRABALHO – AVANÇAR NA IGUALDADE</b>	142
-----------------------------------------------------	-----

1.1. O contributo e a luta da CGTP-IN e dos trabalhadores pela igualdade	142
1.2. A participação das trabalhadoras e o papel das comissões para a igualdade	143
1.3. A acção sindical integrada pela igualdade	144
1.4. O papel da acção reivindicativa e da contratação colectiva no progresso da igualdade	146
1.5. As Funções Sociais do Estado, os Serviços Públicos e a efectivação da igualdade	146
1.6. O combate à ofensiva ideológica e aos retrocessos da igualdade no trabalho e na vida	148
1.7. A defesa dos direitos, liberdades e garantias, contra a intimidação e a repressão patronal	152

<b>CAPÍTULO II</b>	154
--------------------	-----

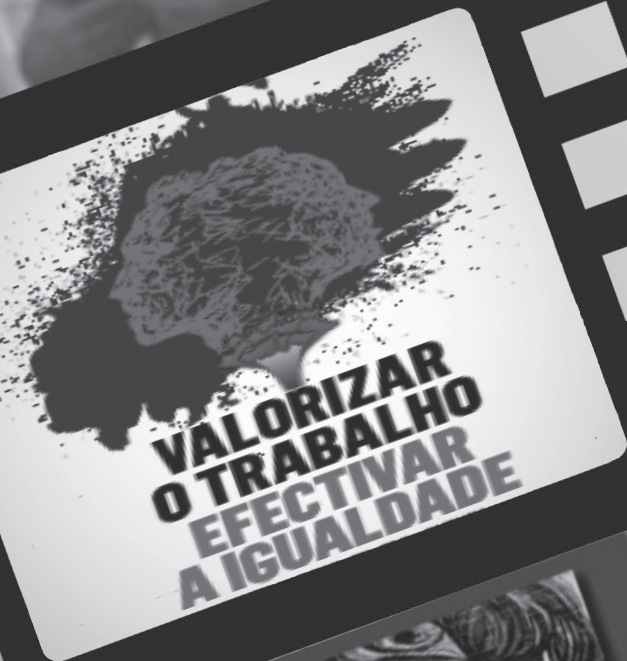
<b>O DIREITO AO TRABALHO E À ESTABILIDADE NO EMPREGO</b>	154
----------------------------------------------------------	-----

<b>CAPÍTULO III</b>	156
---------------------	-----

<b>O AUMENTO DOS SALÁRIOS E A IGUALDADE SALARIAL ENTRE MULHERES E HOMENS</b>	156
------------------------------------------------------------------------------	-----

<b>CAPÍTULO IV</b>	159
<b>A ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO E O DIREITO À CONCILIAÇÃO COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL</b>	159
<b>CAPÍTULO V</b>	164
<b>A MELHORIA E A DIGNIFICAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO</b>	164
<b>5.1.</b> A efectivação dos direitos de maternidade e de paternidade	164
<b>5.2.</b> O combate ao assédio, à exploração e à violência patronal	168
<b>5.3.</b> A prevenção e eliminação das doenças profissionais das trabalhadoras.	170
<b>SITUAÇÃO ACTUAL DAS MULHERES TRABALHADORAS EM PORTUGAL</b>	175
<b>1.</b> Emprego	176
<b>2.</b> Precariedade	178
<b>3.</b> Salários e desigualdade salarial	180
<b>4.</b> Horários de trabalho e conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal	184
<b>5.</b> Trabalho presencial e trabalho à distância/teletrabalho	186
<b>6.</b> Natalidade, fecundidade e gozo de licenças parentais	188
<b>7.</b> Assédio e violência no trabalho	192
<b>8.</b> Acidentes e problemas de saúde relacionados com o trabalho	193
<b>9.</b> Desemprego	196
<b>10.</b> Protecção social	198
<b>11.</b> Apoio à infância, velhice e dependência	200
<b>12.</b> Habitação	206
<b>13.</b> Pobreza	207
<b>LINHAS PRIORITÁRIAS DE INTERVENÇÃO 2021/2025</b>	211
<b>DIRECÇÃO NACIONAL DA CIMH/CGTP-IN – MANDATO 2021/2025</b>	214





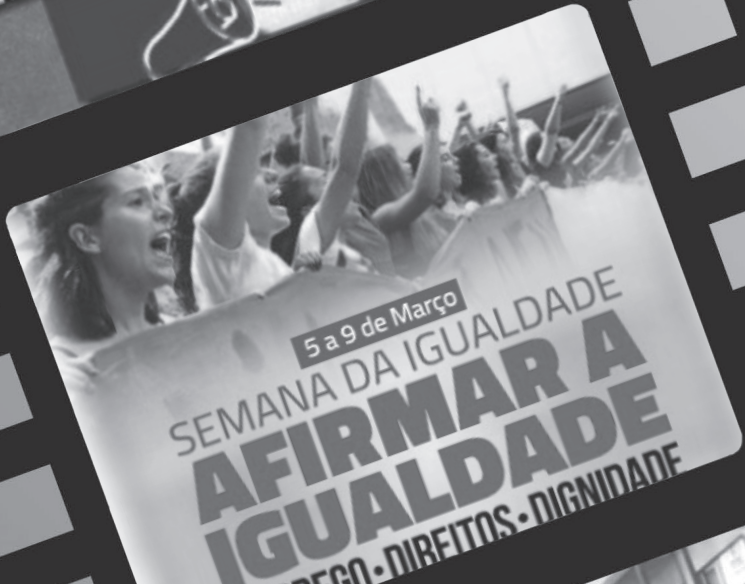
## LIGAÇÕES

Vídeo de Abertura da  
8.ª Conferência:

<https://youtu.be/M461fWitaNY>

Vídeo com momentos da  
8.ª Conferência:

<https://youtu.be/ttHzLqVljpQ>









## INTERVENÇÃO DE ABERTURA

**FÁTIMA MESSIAS**

(COORDENADORA DA CIMH)

Caros e caras camaradas,  
Estimados amigos e amigas,

**S**audamos as organizações convidadas aqui presentes, as delegadas e delegados e, por vosso intermédio, as mulheres e homens trabalhadores que com os Sindicatos da CGTP-IN, resistem e lutam pela melhoria das condições de vida e de trabalho e por um Portugal desenvolvido e com futuro.

Saudação extensiva às camaradas que irão terminar hoje o seu mandato na Comissão, às que permanecem e às que passarão a integrar este colectivo, onde a discussão e a análise são suportadas na amizade, na solidariedade e no compromisso de luta pela efectivação da igualdade de direitos entre mulheres e homens.

Saudamos ainda as trabalhadoras e trabalhadores da CGTP que, com o seu apoio e empenho estão hoje aqui connosco a contribuir para o bom funcionamento dos trabalhos ao longo do dia.

Vamos iniciar a 8.ª Conferência Nacional da Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens, e em nome da sua Direcção Nacional quero deixar-vos um reconhecimento particular pela forma como prepararam até aqui esta importante iniciativa.

Ela é o exemplo de uma reflexão, sem tabus, sobre os diversos temas, alguns até controversos, mas onde os contributos de todos foram determinantes para a construção da proposta de Plano de Acção que reflecte o sentimento generalizado da nossa estrutura sindical e que constituirá um excelente instrumento de apoio para os próximos anos no que respeita ao trabalho sindical nesta frente.

Que esta seja, pois, uma Conferência onde se sinta o pulsar de quem conhece, sente e vive os problemas e apresenta propostas para os resolver, aos diversos níveis de intervenção.

Uma Conferência que articule a denúncia, a reflexão e a intervenção futura, valorizando e dignificando o papel das mulheres no trabalho e na sociedade.

Apesar de alguns avanços, as mulheres continuam a ser as maiores vítimas da exploração e do empobrecimento, da precariedade, das desigualdades, da violência; continuam a ser discriminadas nos salários e remunerações, na maternidade, no acesso ao emprego e no desemprego, na progressão da carreira, nas prestações sociais e nas pensões de reforma.

Mas têm sido também as mulheres que têm contribuído de forma decisiva para os avanços no que respeita a direitos, liberdades e garantias no plano laboral e social.

Estão associadas a um conjunto de conquistas que foram marcantes para a evolução da sociedade – desde os horários de trabalho, aos salários, aos direitos sexuais e reprodutivos, à saúde no trabalho, ao combate a todas as formas de violência e de opressão.

Por isso estamos aqui hoje a falar sobre a igualdade, não para solicitar favores ao sistema, mas pelo contrário, para afirmar as nossas razões, reivindicações e compromissos de luta, para romper com as desigualdades e as discriminações que nos agridem e humilham.

Não será por acaso que as mulheres continuam a constituir a maioria das novas sindicalizações nos Sindicatos da CGTP-IN: mais de 64.000 mulheres nos últimos quatro anos, o que corresponde a 60% do total das novas sindicalizações.

No mesmo período, foram eleitas cerca de 7.700 delegadas sindicais, correspondendo a 65,7% do total de delegados eleitos.

Elas estão na fila da frente nos plenários, nas concentrações, nas manifestações, nas greves, nas pequenas e grandes lutas do dia-a-dia.

Elas chegam-se à frente, persistem e não desistem na defesa dos seus direitos.

As mulheres trabalhadoras já demonstraram ser lutadoras por natureza no nosso país, que é um dos países europeus com mais elevada taxa de participação feminina no mercado de trabalho.

Desde logo na luta e na exigência de emprego de qualidade e com direitos para todos.

A precariedade era uma palavra ainda pouco soletrada no nosso país, quando a CGTP e os seus Sindicatos já denunciavam as múltiplas formas de que ela se revestia: desde a utilização abusiva de contratos a termo e falsos recibos verdes, até à proliferação do trabalho temporário e generalização da subcontratação, que implantaram, no mesmo local, deveres iguais e direitos diferentes, que promoveram desigualdades entre efectivos e precários, em claro prejuízo destes últimos: no salário mais baixo, na carreira sem evolução, na ausência de formação profissional, na insegurança laboral permanente e no incumprimento da contratação colectiva.

Através da sindicalização, do combate ao medo, da organização e da luta, foi possível passar a efectivos milhares de trabalhadores com vínculo precário que ocupavam postos de trabalho permanentes.

Valeu a pena! Mas há ainda muito por fazer, pois a legislação do trabalho, que o Governo teima em manter e agravar, continua a ser a mesma que fomenta a precariedade, que permite a caducidade das convenções, que desregulamenta a organização do tempo de trabalho, que retirou o princípio do tratamento mais favorável, em suma, que continua a privilegiar o patronato e a penalizar os trabalhadores.

Com esta legislação de retrocesso e a exploração patronal que ela potencia, a igualdade entre mulheres e homens no trabalho estará sempre comprometida e ameaçada!

Por isso, a revogação das normas gravosas do Código do Trabalho é indissociável da efectividade dos direitos de igualdade de oportunidades e de tratamento para todos. Pois enquanto as mulheres forem discriminadas, nenhum homem será verdadeiramente livre!

Pelos dados oficiais, mais de metade dos trabalhadores com vínculo precário em Portugal são mulheres. Falamos de trezentas e setenta e quatro mil mulheres! É esta a dimensão oficial do problema. A dimensão real será ainda maior e mais dramática.

A precariedade é uma antecâmara do desemprego, da pobreza e da exclusão social, que também afectam maioritariamente as mulheres.

A precariedade gera uma insegurança permanente:

- Diminui salários e aumenta horários.
- Condiciona projectos de vida.
- Dificulta o acesso à habitação e a uma vida independente.
- Discrimina o exercício dos direitos de maternidade e de paternidade.
- Influencia negativamente os níveis de natalidade.
- Adia sonhos e planos.
- Subverte aspirações e anula progressões profissionais.
- Desperdiça habilitações académicas duramente alcançadas.
- Alimenta depressões e ansiedades.
- Fomenta o assédio e a exploração patronal.
- Potencia doenças profissionais e acidentes de trabalho.
- Transforma o trabalho num espaço penoso em vez de ser um espaço de realização pessoal e profissional.

A precariedade rouba-nos felicidade e empobrece-nos a trabalhar.

A defesa do direito ao trabalho e ao trabalho com direitos é uma luta sem tréguas que iremos continuar a travar para ganhar!

Mais do que a apresentação de *Livros Verdes* para constatar o que existe ou da apologia do teletrabalho e das plataformas digitais como novidades incontestáveis que na prática globalizam novas e agravadas formas de subcontratação e precarização das relações de trabalho, importa trazer para a agenda política a defesa do pleno emprego e da segurança do vínculo laboral que devem acompanhar a evolução da ciência, da técnica e o desenvolvimento sustentável.

A discussão sobre o impacto das novas tecnologias nas relações de trabalho e no emprego atinge as profissões, os perfis profissionais, as qualificações, desresponsabilizando as empresas e responsabilizando cada trabalhador ou trabalhadora por adquirir essas qualificações, por ter acesso a novos empregos ou pela manutenção dos actuais.

Compete aos Sindicatos combater esta visão neoliberal e exigir melhores direitos laborais e sociais, o reforço da sustentabilidade da Segurança Social, o direito a mais protecção social e melhores pensões de reforma, a melhoria das políticas públicas de Saúde, Educação e Habitação.

Estas são reivindicações que têm de ter resposta concreta por parte do Governo e dos poderes públicos.

Os trabalhadores são elogiados pelo seu trabalho, esforço e dedicação em tempo de pandemia e ostracizados quando se trata de aumentar os salários.

O Governo, pela via do Orçamento de Estado, prefere financiar os grupos económicos e financeiros a actualizar os salários da maioria dos trabalhadores da Administração Pública.

Os lucros das grandes empresas privadas e as mordomias dos seus gestores mantêm-se em alta, enquanto os salários dos trabalhadores permanecem em baixa, iguais ou cada vez mais próximos do Salário Mínimo Nacional, que já abrange uma em cada quatro trabalhadoras.

O momento que vivemos exige um combate firme à política do “mal menor” e à tentativa de transformar o Salário Mínimo Nacional na referência salarial em Portugal.

É preciso que o Salário Mínimo Nacional evolua para os 850 €, mas é imperioso que haja, desde já, o aumento geral de todos os salários, para melhorar as condições de vida,

para responder à recessão e pôr o país no rumo do crescimento e desenvolvimento económico e social.

O trabalho digno que defendemos é indissociável do exercício dos direitos, liberdades e garantias nos locais de trabalho.

Esses mesmos direitos são arredados quando a discriminação, os maus-tratos e a repressão patronal se impõem.

Mas não nos faltam exemplos de resistência, de força, de coragem e determinação de mulheres trabalhadoras – algumas aqui presentes nesta sala – que se ergueram, enfrentaram e lutaram contra a injustiça e a violência de que foram alvo.

Foi assim com a Amanda, no Algarve, forçada a ficar sentada numa balança, na loja, durante várias horas, de castigo por ter reclamado o pagamento das horas extraordinárias a que tinha direito. A intervenção imediata do Sindicato junto da empresa e da ACT levou à resolução do problema e ao respeito patronal pelo direito à ocupação efectiva do posto de trabalho.

Com a Luísa, em Lisboa, alvo de um processo de despedimento ilícito por ter denunciado publicamente a falta de condições de segurança e saúde no local de trabalho, em tempo de pandemia e que foi impugnado judicialmente visando a sua reintegração no posto de trabalho.

Com a Rita, no Alentejo, que não se escondeu no anonimato e deu a cara publicamente ao denunciar, através de um vídeo que correu nas redes sociais, a impossibilidade de manter o teletrabalho dito obrigatório com o acompanhamento da filha de 2 anos em período de encerramento das escolas, num exemplo entre milhares, que pressionaram a alteração legislativa que veio a acontecer no início deste ano.

Com a Marisa, no Porto, acusada de desobediência qualificada e constituída arguida com termo de identidade e residência, por o Sindicato ter organizado uma concentração de trabalhadoras em defesa da negociação colectiva, do aumento dos salários e do pagamento do subsídio de feriado e que foi há poucos dias absolvida de todas as acusações, por sentença do Tribunal.

E com a Cristina, em Santa Maria da Feira, duas vezes despedida ilicitamente e duas vezes reintegrada no seu posto de trabalho, que mais do que um caso se transformou numa causa de todo o movimento sindical, que trouxe para a ordem do dia a importância

e a actualidade da luta contra o assédio no trabalho e que levou recentemente o Ministério Público a concluir pela existência de um crime de maus-tratos.

Estes são alguns dos exemplos entre muitos outros.

São exemplos que não estão a acontecer noutra país ou noutra tempo. Acontecem em Portugal e na actualidade e ilustram o drama de centenas de mulheres, muitas delas delegadas e dirigentes sindicais, que sofrem diariamente situações de assédio, exploração e violência patronal, em empresas do sector privado e em instituições públicas.

Impõe-se uma evolução e melhoria legislativa que acompanhe os avanços jurídicos, designadamente os consagrados pela OIT na Convenção n.º 190 e respectiva Recomendação, de 2019, no sentido da sua ratificação por Portugal, da criminalização das práticas patronais de violência e assédio, bem como o alargamento da inversão do ónus da prova para todos os tipos de assédio.

Nesta Conferência teremos pequenos relatos das grandes histórias que se vivem todos os dias nos locais de trabalho.

Cabe aos trabalhadores e à sua luta escrever a História.

Cabe-nos a nós fazer parte dela, nesta batalha colectiva que perseguimos, *“por um mundo onde sejamos socialmente iguais, humanamente diferentes e totalmente livres”*.

VIVA A 8ª CONFERÊNCIA NACIONAL DA CIMH!  
VIVAM AS MULHERES TRABALHADORAS!  
VIVA A CGTP-INTERSINDICAL NACIONAL!



**CRISTINA TAVARES**  
(FEVICOM)

**C**omeço por agradecer o convite que me fizeram, para eu poder estar aqui e é com muito gosto da minha parte que estou aqui hoje.

Um dos temas que estamos a desenvolver nesta Conferência é o tema do assédio no trabalho, de que eu fui alvo, mais especificamente do assédio moral, do qual eu fui também uma das vítimas.

Começo por dizer que não é uma situação nada fácil de aguentar, principalmente quando somos humilhadas, discriminadas e perseguidas pela entidade patronal.

É uma situação muito difícil de suportar, e também de comprovar. Digo, desde já, que sofri muito e continuei a sofrer. Mas nunca desisti.

Digo a todas as pessoas que estejam a passar pela mesma situação, para não baixarem os braços e serem fortes para resistir, com a ajuda dos seus Sindicatos tudo é possível.

Temos de ser fortes e lutar por aquilo que queremos.

Na empresa onde eu trabalho há uma frase que me deu muita força quando eu estava em baixo, e é uma frase que a empresa colocou numa das paredes do sector, que é: “A persistência é o caminho do êxito” e mal eles sabem que essa frase me ajudou imenso nos momentos que eu estava em baixo.

Também não posso deixar de agradecer ao Arménio Carlos, ex-Secretário-geral da CGTP, pelo apoio que me deu, e que esteve sempre presente, tal como o Sindicato dos Corticeiros do Norte e a Federação que sempre me apoiaram, entre outros.

Também agradeço terem-se lembrado de mim, para fazer parte da Federação de que eu hoje faço parte como dirigente sindical.

Agradeço a oportunidade de poder falar nesta Conferência e obrigada a todos e a todas.





**MARIA AMÉLIA PACHECO**  
(SITE – NORTE)

**A**o longo do seu caminho de 50 anos, a CGTP-IN tem contribuído para a conquista, defesa e consolidação da igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens, no trabalho e na sociedade, com reivindicações, propostas e lutas, avanços e recuos, conforme os tempos de progresso ou de retrocesso histórico, mas com um rumo certo ditado pelos sonhos e aspirações dos trabalhadores e das trabalhadoras que representa.

O ano de 2020 foi marcado pela pandemia de Covid-19 que serviu para a tentativa de retirada de direitos aos trabalhadores por parte do patronato, tais como: impor bancos de horas, retirar dias de férias, desregular os horários de trabalho, impondo o teletrabalho, pondo em causa o pagamento dos salários, os direitos, liberdades e garantias, e a conciliação do trabalho com a vida familiar, etc., etc.

Camaradas,

A acção sindical nesta área específica reclama novas iniciativas ao nível do estudo, da sensibilização, da formação, da divulgação de direitos, da edição de documentos e guias de apoio, do conhecimento e valorização de resultados, da integração de avanços nos direitos da igualdade através da negociação e da contratação colectiva, visando prosseguir, alargar e consolidar uma dinâmica regular e evolutiva do trabalho sindical, a partir dos locais de trabalho e junto das instituições, tais como a CITE e a ACT.

No futuro temos que trabalhar em torno da acção sindical integrada na vertente da igualdade e da integração de novas cláusulas de referência na contratação colectiva, relativas a problemas que afectam maioritariamente as mulheres trabalhadoras.

Temos em conta que as mulheres constituem a maioria – quase 60% – das novas sindicalizações nos sindicatos da CGTP-IN e que também estão em maior número enquanto delegadas sindicais eleitas nos locais de trabalho.

Ora, nesse sentido, os Sindicatos devem priorizar a criação de Comissões para a Igualdade e enquadrar as respectivas linhas de trabalho de forma articulada com a acção sindical geral, com o objectivo de, continuamente, conhecer e aprofundar os problemas mais

sentidos pelas trabalhadoras, formular propostas e reivindicações concretas, encetar formas de resistência, protesto e luta, para alcançar soluções e resultados positivos.

Temos também pela frente um enorme desafio no combate ao assédio moral, que, apesar de ser transversal a todos, as mulheres são o alvo mais fácil. A denúncia e combate a estes comportamentos de violência (psicológica ou física) continuam muito deficitários, muitas vezes são actos isolados, sem testemunhas, que temos que dar o devido acompanhamento sindical.

A solidariedade entre as trabalhadoras e os trabalhadores tem que ser cada vez mais cultivada e activa para combater estes atropelos nos locais de trabalho e nós, activistas sindicais, temos um papel primordial no esclarecimento, sensibilização e mobilização para combater estes actos que atentam contra a integridade moral e física.

Camaradas,

Termino com uma referência ao ex-Secretário-geral, Arménio Carlos, pois *“somos um movimento sindical de mulheres e homens que não desiste e resiste; que não se ilude nem vacila perante as dificuldades, que não se acomoda e protesta, que não se verga e propõe; que não abdica, luta e conquista”*.

VIVA A 8.ª CONFERÊNCIA DA CIMH  
VIVA A CGTP-IN  
VIVA OS TRABALHADORES  
A LUTA CONTINUA!



**ANDREA ARAÚJO**  
(CESP E DN CIMH)

**H**oje em dia são impostas cada vez mais dificuldades aos trabalhadores em geral e às mulheres em particular, no acesso ao trabalho com direitos.

Por força da proliferação dos vínculos precários, os trabalhadores são cada vez mais afastados da contratação colectiva, levando ao empobrecimento e à perda efectiva de direitos.

A falta de estabilidade no trabalho traduz-se em falta de estabilidade na vida, promove os baixos salários e os horários desregulados. Seja através de falsos contratos a prazo, falsos recibos verdes, subcontratação através de empresas de trabalho temporário e prestadoras de serviço ou de plataformas digitais. É com a precariedade que o patronato aprofunda a exploração, chantageia e tenta impedir a capacidade reivindicativa e de organização.

Os números falam por si. Continuam a ser as mulheres trabalhadoras as mais atingidas pelo desemprego, pela pobreza e pelas desigualdades sociais.

Como todos sabemos, o capital é insaciável, para ele o que ontem era bom, hoje já não chega.

O recurso ao teletrabalho e ao trabalho com plataformas digitais na prestação de trabalho constitui, hoje, um dos novos instrumentos dessa exploração com gravosos impactos sociais à vista.

Estará a tecnologia a ser utilizada para melhorar as condições de trabalho?

Em Portugal existem hoje milhares de trabalhadores que trabalham todos os dias, de segunda a domingo, sem dias de descanso, sem seguro contra acidentes de trabalho, sem salário mínimo garantido, sem férias, subsídio de férias ou subsídio de Natal. Refiro-me aos trabalhadores que trabalham para as empresas parceiras da Uber, da Glovo, entre outras, que entregam refeições e outros produtos em nome daquelas recebendo valores miseráveis que não asseguram uma vida com dignidade, e onde se incluem muitos clandestinos que dormem em locais sem condições mínimas de habitabilidade, sem as mínimas condições de higiene.

Todos estes trabalhadores são exemplo vivo de que a tecnologia está a ser utilizada, não para humanizar e promover melhores condições de trabalho, mas para precarizar, desregular e desumanizar as relações de trabalho.

A tecnologia é positiva, mas se for utilizada para humanizar o trabalho e para libertar e emancipar a humanidade.

A transformação das relações de trabalho não tem de implicar a sua desregulação.

No início do século passado, um trabalhador, no seu horário de trabalho, que, fruto da luta persistente, já seria só de 10h ou 12h diárias, produzia, na máquina que operava, uma determinada quantidade de mercadorias. Nos nossos dias um mesmo trabalhador, no horário de 8 horas, que também com a sua luta conquistou, sendo capaz de operar várias máquinas ao mesmo tempo, fruto da introdução de melhorias da ciência, da inovação e da técnica, produz, em cada uma dessas máquinas, dez ou vinte vezes mais que há 120 anos atrás.

Isso é verdade para uma operária têxtil ou para um metalúrgico, mas também para trabalhadores dos serviços, das logísticas ou da generalidade das áreas de actividade.

Apesar disso, o capital, na sua insaciável gula, não apenas não quer prosseguir o caminho da redução do horário de trabalho, como usa de todas as estratégias para procurar linhas de retrocesso, alargando mesmo o horário de trabalho e agravando a exploração.

Tem ficado bem patente o resultado da submissão aos interesses do grande capital, aos constrangimentos da União Europeia e do euro, de destruição do nosso aparelho produtivo, de entrega de empresas e sectores estratégicos aos grandes grupos económicos, do aprofundamento do modelo de baixos salários e precariedade, com significativas consequências no acentuar das desigualdades já existentes.

O aproveitamento que o patronato tem feito da epidemia e a falta de medidas para travar os abusos, estão bem visíveis no número crescente de trabalhadores desempregados, seja por via dos vínculos precários, seja por via dos despedimentos colectivos.

O *Livro Verde do Futuro do Trabalho* apresentado pelo Governo não responde ao conjunto de problemas estruturais que subsistem.

Para a CGTP, o futuro do trabalho tem de garantir que os avanços tecnológicos e científicos beneficiam as condições de vida e laborais dos trabalhadores, ao invés de representarem um retrocesso digno do século XIX, nomeadamente ao nível dos vínculos, dos horários e das condições de trabalho, com violentos impactos na conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar e no aumento da idade legal da reforma.

Em vez de apontarem o caminho para o cumprimento dos direitos dos trabalhadores, da redução dos horários de trabalho, do aumento geral dos salários, da erradicação da precariedade, procuram normalizar matérias como o teletrabalho e trabalho em plataformas digitais como formas de aumentar a exploração, atacar direitos e transferir para os trabalhadores obrigações e custos que são dos patrões!

Sob o manto de uma pretensa “modernidade”, multiplicam as formas de precarizar, falam-nos por exemplo no direito a desligar em vez do cumprimento dos horários de trabalho.

O futuro do trabalho e do país só se garante tendo como eixos fundamentais a valorização do trabalho e dos trabalhadores e a criação de emprego com direitos!

Qualquer forma de abordagem que não envolva a melhoria da relação das nossas vidas com o tempo de trabalho é redundante, insuficiente, falaciosa e incapaz de valorizar e proteger a saúde e a vida de quem trabalha e da sua família.

Esta é uma luta de todos os trabalhadores.

É o direito ao trabalho e o trabalho com direitos que estão em causa.

Vamos à luta!





**MARIA JOSÉ MADEIRA**  
(USAL E DN CIMH)

**E**m nome da União dos Sindicatos do Algarve, envio uma calorosa saudação a todos os camaradas presentes nesta 8.ª Conferência da CIMH/CGTP-IN.

Na região do Algarve foi pelo envolvimento dos Sindicatos na discussão colectiva sobre a igualdade, que conseguimos criar a Comissão regional da CIMH.

Foi pelo esforço feito por este grande colectivo e com dedicação e garra, que conseguimos reunir, identificar problemas concretos nos mais diversos locais de trabalho e intervir na sua resolução.

Nos três últimos anos conseguimos realizar acções com os diversos Sindicatos na região, principalmente no dia 8 de Março, Dia da Mulher, onde denunciámos os ataques feitos às mulheres trabalhadoras nos diversos sectores.

Por falar em Dia da Mulher, no ano de 2019, na Semana da Igualdade estivemos presentes em mais de uma dezena de locais de trabalho e onde identificámos e intervimos numa situação de assédio sobre uma jovem trabalhadora de seu nome Amanda Daniela, na empresa Algartalhos (Supermercados). Foi pela nossa intervenção conjuntamente com o sindicato CESP e com o apoio da ACT, que foi levantado o auto de contra-ordenação por assédio que decorre neste momento no Ministério Público.

Nos últimos quatro anos tivemos vários trabalhadores, principalmente mulheres trabalhadoras a solicitar horários flexíveis para poderem conciliar a sua vida familiar com a sua vida profissional e onde cerca de 98% dos pedidos foram aceites com sucesso por parte das empresas.

Todas as acções de esclarecimento, relativamente às questões da parentalidade nos vários locais de trabalho têm sido muito gratificantes e têm ajudado muito as mulheres a reivindicarem os seus direitos.

Na região tivemos várias acções de luta realizadas por mulheres, desde o sector do turismo, comércio, sector social, misericórdias e IPSS, entre outros.

Destaco aqui algumas dessas lutas que se transformaram em grandes vitórias:

- A greve das trabalhadoras da Misericórdia de Olhão, pelo pagamento do subsídio de Natal e dos salários em atraso e pelo fim do assédio por parte do Provedor.
- A greve das trabalhadoras do SUCH no Hospital de Faro.
- A greve das trabalhadoras da CAIF, pelo pagamento dos salários até ao final de cada mês e contra as pressões psicológicas.

Existem razões para continuar a lutar e se o caminho para a igualdade se faz caminhando, tenho a certeza que ao longo destes quatro anos fizemos uma longa caminhada.

No entanto, estamos longe de chegar à meta, mas esta Conferência certamente que nos permitirá continuar a caminhar em frente no sentido da melhoria das condições de vida de trabalhadores e trabalhadoras e na concretização de uma efectiva igualdade de género.

Viva a 8.ª Conferência da CIMH  
Viva a luta das mulheres trabalhadoras  
Viva a CGTP-IN





**HELENA NEVES**  
(STAL)

**C**amaradas, em representação do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins permitam-me que comece por uma saudação a esta 8.ª Conferência da CIMH.

É muito importante a reflexão que esta Central sindical faz, através desta Comissão, acerca das questões da igualdade. É muito importante a reflexão porque a igualdade é de facto uma matéria importante para todos os trabalhadores. A valorização do trabalho, de todo o trabalho, de todas as tarefas e funções, sejam estas desempenhadas por homens ou mulheres, por portugueses ou pessoas de outras nacionalidades, no sector público ou no sector privado, é um objectivo central para quem trabalha.

É por isso que, tantas vezes, a arma da igualdade é usada por quem se quer apropriar da riqueza produzida, para quebrar a unidade dos trabalhadores.

Esta estratégia de virar trabalhadores do sector privado contra os trabalhadores do sector público é antiga, mas acentuou-se de forma particular nos últimos anos, coincidindo com o aprofundamento de um caminho de destruição do sector empresarial do Estado, de desresponsabilização das suas funções sociais, de ataque ao poder local democrático, ao Serviço Nacional de Saúde e à escola pública.

Para destruir o Estado é preciso que os trabalhadores se convençam de que este não serve. É preciso desvalorizar os seus trabalhadores. Para ir mais longe na ofensiva contra os direitos de todos os trabalhadores é preciso que o Estado dê o exemplo do que tem de ser feito. É preciso que desvalorize a negociação colectiva, é preciso que congele salários e que desregule horários. É preciso sobretudo que, desvirtuando toda a noção de igualdade, se convençam os trabalhadores de que o que lhes foi roubado a eles tem de ser roubado a outros. A ideia de nivelar por baixo é uma ideia repetida até à exaustão.

O que sempre se tentou fazer entre mulheres e homens trabalhadores não é muito diferente desta mais recente ofensiva. É aliás a mesma estratégia, a de criar falsas divisões entre os trabalhadores de forma a distraí-los dos seus verdadeiros inimigos de classe.



Na Administração Local, uma tabela remuneratória única cria a ilusão de igualdade entre mulheres e homens trabalhadores. Mas é só ilusão. As diferenças salariais não são tabeláveis. As diferenças salariais resultam de uma dificuldade concreta de serem atribuídas às mulheres as mesmas oportunidades de progressão que aos homens. E que as mulheres trabalhadoras, por lhes ser atribuída a responsabilidade social da natalidade, são penalizadas.

Um modelo laboral que não é diferente na Administração Local, em que se exige que os trabalhadores prescindam de tudo, do seu tempo de lazer, de acompanhamento aos filhos, de descanso e de cultivo intelectual, em troca de uma carreira, não é compatível com as responsabilidades que a sociedade ainda espera que seja a mulher trabalhadora a assumir.

Este é um modelo laboral que promove trabalhadores que na sua idade activa, precisamente na idade mais fértil, vivem para trabalhar em vez de trabalhar para viver. Também na Administração Local, a esta disponibilidade correspondem muitas vezes cargos e carreiras de maior responsabilidade e mais bem pagos.

É muitas vezes referido pelos meios de comunicação social dominante, como prova de que estamos a evoluir no sentido certo em termos de igualdade entre mulheres e homens, que as mulheres, percentualmente, são mais qualificadas do que os homens. Pois é, muitas vezes isso acontece porque é a única forma de as mulheres partirem do mesmo patamar, terem as mesmas oportunidades, esperando não ter de prescindir tanto como os homens. Um engano mais uma vez.

Todo o sistema está criado para alimentar a competição entre trabalhadores e as expectativas de progressão. Exemplo muito claro disto é o sistema de avaliação da Administração Pública, o SIADAP, cuja revogação vai exigir um forte empenho, tanto de mulheres como de homens trabalhadores.

Este modelo laboral além de baixos salários e precariedade promove também a desregulação de horários, por isso, se espera que de uma forma ou de outra os trabalhadores aceitem que têm de ter praticamente uma disponibilidade de 24h por dia, 7 dias por semana, para o trabalho.

Na Administração Local as 35 horas semanais, conquistadas com muita luta e persistência dos trabalhadores, não são garantia de nada. Os abusos são permanentes. Ora no sector do Turismo porque têm de funcionar de segunda a domingo, ora no sector da Higiene Urbana porque os cada vez mais magros orçamentos autárquicos não permitem contratar trabalhadores suficientes para que o trabalho seja feito nas 7 horas de trabalho diário.

Há sectores acompanhados pelo STAL em que a desregulação de horários é tida como inevitável, como é caso dos bombeiros. À maioria dos bombeiros e das bombeiras nem sequer é reconhecido o direito ao pagamento do trabalho extraordinário. Todas as horas fora das 40 horas semanais são voluntariado. Existem muitos trabalhos, em diferentes sectores, como é o caso das Águas e alguns da Recolha de Resíduos, que são ainda considerados de homens, mas o tempo não permite que a nossa reflexão vá hoje tão longe.

Fiquemos pela Administração Local para terminar com uma referência ao mais recente avanço em resultado da luta dos trabalhadores. Uma luta de décadas. O suplemento de penosidade e insalubridade.

A diferença, entre o direito a ser compensado pelo nível de penosidade, insalubridade e risco para a saúde pelo qual tanto lutamos, e o que foi conseguido, é a prova de que os sucessivos governos irão aproveitar todas as oportunidades para dividir os trabalhadores.

O suplemento que consta no OE é um avanço, mas não é o suplemento pelo qual lutamos. É restrito. Deixa de fora muitas mulheres trabalhadoras, principalmente, a maioria a assumir as funções de higienização dos edifícios, por exemplo, o funcionamento dos centros de vacinação, das escolas e muitos outros serviços públicos.

Mais uma vez subestimaram o poder de os trabalhadores meterem o pé na porta até ir mais longe. Subestimam o poder que esta Central e os seus sindicatos de classe têm para unir os trabalhadores, em torno do que verdadeiramente importa: mais salários, mais direitos. Mais salários que, no caso da Administração Local, é o direito a actualizar a tabela remuneratória única, partindo das reivindicações centrais de todos os trabalhadores: um salário mínimo de 850 Euros e um aumento de 90 Euros para todos os salários. Mais direitos que também significam recuperar as 1.400 carreiras destruídas, de homens e mulheres, que não abdicam do direito à conciliação entre o trabalho e a vida pessoal.

Viva a 8.ª Conferência da CIMH!

Viva a CGTP-IN!



**HELENA ALMEIDA**  
(USNA)

**C**amaradas, venho aqui falar um pouco da participação das mulheres no Movimento Sindical Unitário do distrito de Portalegre.

Notamos que cada vez mais mulheres trabalhadoras procuram apoio, ajuda e esclarecimento junto dos seus Sindicatos de classe da CGTP-IN. Esta procura está ligada a pelo menos três factores: maior dinâmica sindical, mais mulheres a assumirem tarefas sindicais, a terciarização da economia e o predomínio da mão-de-obra feminina nesses sectores.

A dinâmica sindical tem o efeito de bola de neve. Quanto mais forem os trabalhadores a lutar e quanto maior for a nossa capacidade enquanto organização sindical de dar expressão e visibilidade a esta luta, mais trabalhadores se tornarão conscientes de que fazem parte desse todo, desse todo que é explorado, com diferentes intensidades e características, mas sempre com o mesmo objectivo, o objectivo de lucrar à custa do seu trabalho.

De local em local de trabalho é possível, com maior ou menor dificuldade, transmitir a confiança a todos os trabalhadores, homens e mulheres, de que é possível, através da unidade e da luta, melhorar as condições de trabalho.

São estas mulheres e homens trabalhadores que fazem este movimento sindical, um movimento sindical que assim se torna mais representativo com cada vez mais dirigentes e delegados sindicais nos locais de trabalho, a falar a mesma linguagem que os colegas, a viver as mesmas dificuldades e a levar mais longe a capacidade de as ultrapassar.

É preciso mulheres e homens trabalhadores para chegar a mais mulheres e homens trabalhadores. Cada um de nós está sujeito aos mesmos problemas, mas com diferentes particularidades. Com diferentes pontos de partida e de chegada e com diferentes características.

Camaradas, sabemos que não faltam razões para intervir nos mais diferentes locais de trabalho, muitos deles já aqui falados, ligados aos sectores e serviços mas não só, também na indústria, onde predominam as mulheres trabalhadoras.

Construir uma estrutura sindical que permita dar a resposta necessária nos locais de trabalho e na rua, aos inúmeros problemas que existem, não é possível sem que as mulheres trabalhadoras assumam tarefas sindicais.

É preciso ter noção que a sua participação é mais condicionada que a dos homens em alguns aspectos, uma situação que aos poucos, mas muito lentamente, se vai alterando.

As mulheres trabalhadoras sendo as que mais responsabilidades muitas vezes assumem na casa e na família têm os minutos contados, saem do trabalho a correr, temendo por isso assumir mais responsabilidades do que aquelas que já têm.

Ver outras mulheres no movimento sindical permite ultrapassar a primeira barreira psicológica. Depois é preciso que continuemos, em colectivo, solidariamente, a quebrar as restantes barreiras, as sociológicas em alguns casos e outras mais práticas, ligadas ao trabalho que fazemos, à articulação e distribuição de tarefas, para que todos assumam o seu papel e possam contribuir para este grande projecto sindical.

Viva a 8.ª Conferência da CIMH!  
Viva a CGTP-IN!





**CÉLIA PORTELA**  
(USL E DN CIMH)

O aumento da participação das mulheres no mundo do trabalho, a sua intervenção para a elevação do nível de direitos laborais e sociais e a consagração constitucional do princípio de um salário igual para trabalho igual ou de igual valor, constituem avanços conquistados com a Revolução de Abril, que importa afirmar para dar força à luta contra as discriminações e as desigualdades.

Por mais que o Governo se esforce em colocar na agenda mediática as questões da igualdade de género e apresente como uma grande medida a admissão de mais mulheres para os órgãos de fiscalização e conselhos de administração de empresas públicas em Bolsa, para a resolução da situação do país, a verdade é que as mulheres ganham em média, menos 14% que os homens. Sendo que, nos quadros superiores, a diferença atinge os 26%. Uma diferença que ainda é mais acentuada se se tiver presente o ganho médio mensal.

Por isso não é admissível que falem em igualdade nos discursos de ocasião e no dia-a-dia dêem cobertura às discriminações.

As mulheres continuam a ser fustigadas com a precariedade, o trabalho a tempo parcial, o assédio laboral, o desemprego, os horários de trabalho desregulados e a dificuldade em conciliar a actividade profissional com a vida pessoal e familiar.

São elogiadas pelo trabalho que realizam e secundarizadas no salário que recebem.

Mais de 25% das mulheres trabalhadoras recebem o SMN e 8,5% empobrecem a trabalhar.

Isto num quadro em que as mulheres com famílias monoparentais são forçadas ao duplo emprego para sobreviver, cuidar dos filhos e fazer face aos encargos, com a habitação, as despesas com equipamentos de apoio à família e o aumento generalizado do custo de vida.

O país para avançar precisa de valorizar o trabalho e os trabalhadores. Neste sentido é fundamental eliminar a norma da caducidade das convenções colectivas, restabelecer o princípio do tratamento mais favorável e do direito de trabalho para revitalizar a negociação da contratação colectiva.

A contratação colectiva assume um papel insubstituível na valorização das profissões, dos salários e no combate às discriminações e às desigualdades.

As mulheres têm de ver reconhecidas as suas qualificações e competências e não serem preteridas nas promoções, nem mantidas em categorias profissionais inferiores, quando desempenham trabalhos de valor igual aos homens.

Ao contrário do que alguns pretendem fazer crer este não é um problema entre homens e mulheres. É um problema que nasce de uma política que discrimina uns para acentuar a exploração de todos, independentemente de serem mulheres ou homens.

É assim quando o patronato opta pela atribuição de prémios em vez de aumentar os salários para ganhar mais e pagar menos, penalizando as mulheres com filhos menores e chantageando os trabalhadores em geral a não exercer os seus direitos laborais e sociais.

É assim com a subvalorização do trabalho e das competências das mulheres e o seu reflexo na retribuição mais baixa ao longo da vida, que tem como consequência o valor de prestações de protecção social e de pensões de reforma mais baixas, com situações de grave risco de pobreza e de exclusão social.

É assim com a evolução tecnológica em que a obsessão do lucro do capital não olha a meios para esmagar a dimensão social e os direitos fundamentais dos trabalhadores. Não, o País não vai para a frente com as novas organizações de trabalho que mais parecem as praças de jorna, agora pomposamente denominadas de plataformas digitais.

Nem com a tentativa de isolar profissional e socialmente as trabalhadoras em teletrabalho, passando para as suas casas o trabalho e os encargos que devem ser assumidos pelas respectivas empresas.

O tempo que vivemos exige mais esclarecimento, acção e mobilização pela defesa da nossa dignidade, valorização das mulheres e homens trabalhadores, para a efectivação da igualdade.

É tempo das trabalhadoras e dos trabalhadores serem recompensados pela riqueza que criam.

Sim, a vida já demonstrou que o país para avançar precisa de salários a aumentar.

E porque o horário também é salário, impõe-se a redução do tempo de trabalho semanal para as 35 horas, sem perda de retribuição, como uma medida de progresso social e civilizacional.

Vamos à luta pelo aumento geral dos salários no imediato e do SMN para os 850€, a curto prazo.

Vamos todos, mulheres e homens intensificar a luta contra todas as discriminações, pela efectivação do princípio de “salário igual, para trabalho igual ou de igual valor”.

Isto porque enquanto as mulheres forem discriminadas nenhum homem será verdadeiramente livre!

Viva a 8ª Conferência da CIMH!

Viva a CGTP-IN!



**ANA RITA LOURENÇO**  
(SPGL)

**S**er professor ou professora no século XXI é ter trabalhado durante toda a vida e continuar precário muitas vezes aos 50 anos.

O flagelo da precariedade é uma das principais causas da falta de professores nas escolas, o que interfere no direito à educação de todas as crianças e jovens.

A precariedade é um dos maiores problemas da profissão docente, impede projectos de vida, fragiliza, penaliza, permite abusos e ilegalidades, perpetua os salários mais baixos e as piores condições de trabalho, muitas das vezes ainda com o acréscimo do desconforto de estar longe de casa, das famílias, dos amigos, e com a sobrecarga no orçamento familiar que implica o pagamento de duas casas, ou quartos, de deslocações, o andar com a vida numa mala ou bagageira.

A precariedade atinge milhares de docentes, do ensino público e do ensino privado, da educação pré-escolar ao ensino superior, do ensino profissional às actividades de enriquecimento curricular.

Em 2020, houve 35.880 candidatos à docência, mas apenas 872 se conseguiram vincular em quadros de zona.

A média de anos de serviço dos docentes que vincularam foi de 16 anos e a média de idade dos que vincularam foi de 45 anos.

No último concurso ficaram por vincular 1.835 docentes com 20 ou mais anos de serviço.

Até ao final do primeiro período, numa tentativa de minimizar o número de alunos sem professores, foram colocados 1.136 docentes em horários de 8 e 9 horas semanais e o seu vencimento é muito reduzido.

O docente contratado auferir sempre pelo primeiro escalão da tabela salarial, independentemente do número de anos de serviço que tenha, e em caso de horários incompletos, nem sempre o subsídio de alimentação é atribuído. Para além disso, mesmo trabalhando durante todo o mês, em muitas das situações não são efectuados descontos mensais de 30 dias para a Segurança Social o que impede estes docentes de usufruir do subsídio de desemprego e a longo prazo terá implicações na reforma.

A precariedade tem de ser erradicada. A uma necessidade permanente tem de corresponder um vínculo laboral efectivo.

É urgente aplicar de forma eficaz o princípio do não abuso no recurso a contratação a termo e inverter a perigosa perda de atractividade da profissão docente incitada pela extensão e o arrastamento da precariedade laboral, que são dos principais motivos que provocaram o afastamento de cerca de 12 mil professores e professoras profissionalizados das nossas escolas.

Tem de haver estabilidade, não se pode andar aos saltos pelo País quase até aos 50 anos com contratos a prazo ou até conseguir cerca de 16 anos de serviço efectivo.

A realidade da profissão afasta os mais jovens. É urgente criar estabilidade e atracção na carreira docente porque a classe dos professores está envelhecida e cada vez com menos gente. Até ao final da década mais de metade dos professores terão idade suficiente para se aposentarem.

Portugal é um dos países da OCDE onde os professores são mais velhos e o fosso salarial entre quem tenta entrar na carreira e quem chega ao fim dela é gigante.

60% dos docentes contratados estão, hoje, acima dos 40 anos. Apenas 0,2% dos docentes têm menos de 30 anos.

Esta é a realidade de um sector que comporta 2/3 da precariedade no Estado. O Governo continua a não cumprir e a desrespeitar as normas que aprova.

Combater a precariedade é prioritário. É urgente criar estabilidade. Não fazê-lo trará enormes custos para a Educação e para o País.

Viva a 8.ª Conferência da CIMH!

Viva a CGTP-IN!





**ANA MAFALDA NÓVOA**  
(STFPSSRA)

**A** violência doméstica engloba diferentes tipos de abusos, como por exemplo a violência financeira, que muitas das vezes é o factor principal para que a vítima não apresente queixa nem consiga sair do ciclo de violência muitas vezes em situação de perigo iminente.

A reacção de cada mulher à sua vitimização é única. As reacções devem ser encaradas como mecanismos de sobrevivência psicológica que, cada uma, acciona de maneira diferente para suportar a vitimização.

Em contexto laboral, as faltas motivadas pela impossibilidade de prestação de trabalho em contexto do crime de violência são consideradas justificadas.

O trabalhador vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido, temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro estabelecimento da empresa desde que apresente denúncia do crime e saia da morada da família, para que se efective a transferência. Tem direito a suspender o contrato de trabalho de imediato até que ocorra a transferência.

O trabalhador vítima de violência doméstica, a quem tenha sido atribuído o respectivo estatuto e que se veja obrigado a sair da sua residência, em razão da prática do crime de violência doméstica, tem direito a uma licença pelo período máximo de 10 dias seguidos.

A licença é complementada pelo subsídio de reestruturação familiar que é concedido a vítima de violência doméstica a quem tenha sido atribuído o respectivo estatuto.

Quando se trate de trabalhador por conta de outrem ou em exercício de funções públicas, o montante diário do subsídio corresponde a 1/30 do valor da remuneração base líquida auferida no mês anterior à apresentação de requerimento.

A responsabilidade pelo pagamento do subsídio de reestruturação familiar compete ao sistema de Segurança Social, com excepção do pagamento do subsídio de trabalhador abrangido pelo regime de protecção social convergente, em que a responsabilidade compete ao empregador público.

A violência doméstica não escolhe género, habilitações literárias, idade ou raça, não podemos diferenciar a violência doméstica entre o privado e o público, o pagamento deve

ser feito na íntegra pela entidade empregadora. Não se justifica, no pequeno prazo de 10 dias, que são o máximo de dias de licença de reestruturação familiar, que seja a vítima ainda a tentar organizar-se no meio da desorganização da burocracia do nosso País.

Não entendo o cálculo dos 10 dias, sendo do conhecimento geral que se fossem 10 dias só necessários para resolvermos o problema da violência doméstica, viveríamos num mundo bem melhor.

Se formos a contabilizar todos os passos que a vítima terá de fazer a partir do momento que sai da sua casa, a maior parte das vezes com os filhos a seu cargo, os 10 dias são manifestamente escassos.

No ano 2020, a APAV totalizou 66.408 atendimentos a cidadãs e cidadãos vítimas ou não de crimes, para esclarecimento, informações e outros assuntos. A APAV apoiou um total de 13.093 vítimas directas, tendo estas sido alvo de mais de 19.000 crimes e outras formas de violência. Destes crimes, só 10% dos arguidos foi alvo de prisão efectiva.

Nos últimos tempos temos assistido a acórdãos do Tribunal em situações de violência doméstica que não lembra a ninguém e acentua um retrocesso nas políticas e leis da violência doméstica.

O sector social é um dos maiores empregadores de mulheres, mas não cumpre a sua função social, quer nas políticas de baixos salários que dificulta o quebrar do ciclo de violência, como na sua responsabilidade de denúncia das situações de trabalhadores que apresentam quadros de violência doméstica. É obrigação a denúncia de um crime público. Chegamos a este ponto devido à estratégia de sucessivos governos de desresponsabilização do Estado das suas funções sociais, designadamente com crianças, idosos, pessoas com deficiência, mas também com outras vítimas.

Quebrar o ciclo da violência torna-se impossível com falta de alternativas, baixos salários que são uma realidade para todos os trabalhadores, de ambos os sexos e de todos os sectores, embora a diferença salarial entre homens e mulheres ainda seja uma realidade que urge combater, resultando numa baixa independência financeira e a precariedade, a falta de habitação social uma vez que se torna impossível arrendar uma habitação com dignidade com os altos valores das habitações.

Se virmos os números verificamos que a precariedade é transversal a todos os sectores e ambos os sexos. O que não se pode é desligar o aumento de casos de violência doméstica e a dificuldade real de sair destes ciclos de violência do modelo laboral vigente.

Discutir medidas de combate à violência sem alterar este modelo laboral é construir a casa pelo telhado, é ignorar um dos principais factores de subjugação e violência.

Viva a 8.ª Conferência da CIMH!  
Viva a CGTP-IN!



**VERA PRATA**  
(USDE E DN CIMH)

**E**m nome da Direcção da União de Sindicatos do Distrito de Évora (USDE) saudamos a 8ª Conferência da Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens da CGTP-IN.

A USDE no período entre a última Conferência da Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens e a actualidade, na sua discussão e intervenção, esta foi sempre linha de trabalho prioritária. Sensibilizando e intervindo em conjunto com os Sindicatos que têm intervenção no distrito, a partir das questões concretas nos locais de trabalho, ligadas à luta reivindicativa, nas questões da igualdade, com grande destaque para a igualdade salarial, a conciliação entre a vida familiar e profissional, os direitos de maternidade e paternidade, o combate à precariedade, à repressão e discriminação do exercício dos direitos, sejam eles sindicais ou laborais.

Destacamos as Semanas da Igualdade que têm propiciado um alargar da intervenção e do contacto com os trabalhadores em inúmeros locais de trabalho e de vários sectores do nosso distrito, nomeadamente com a realização de ações de contactos em empresas onde existe fraca intervenção sindical.

Ainda este ano com plenários em vários dias da referida Semana, apesar das tentativas patronais de os impedir.

Mas a nossa intervenção não fica por aqui. Consideramos mesmo esta tarefa da luta pela igualdade e unidade nos locais trabalho de imensa importância, e foi por isso que contactámos e valorizámos muito a presença da Secretária-geral da nossa Central, em 2020, no plenário da Semana da Igualdade no Agrupamento de Escolas de Vendas Novas. Bem como a sua participação, já este ano, no dia 9 de Março, no Almoço com trabalhadores no refeitório da fábrica AIS, em Montemor-o-Novo.

Sim, realizámos um almoço no refeitório da fábrica com a participação da Secretária-geral para falar aos trabalhadores, para assinalar a Semana da Igualdade e para ultrapassar os impedimentos criados pela empresa para a realização de plenários.

Camaradas,

Salientamos aqui, nesta nossa Conferência, que os avanços alcançados na luta pela igualdade também se deram no distrito. Entre muitos exemplos gostaríamos de destacar a vitória das trabalhadoras do *Call-Center* da Fidelidade em Évora, nomeadamente, nas questões da parentalidade, onde conseguimos através da nossa intervenção e ajuda ver reconhecido este direito com mais de 20 pedidos aprovados para horários flexíveis.

Ou das trabalhadoras das IPSS e Misericórdias que, à boleia da pandemia, foram forçadas a fazer horários em espelho e jornadas diárias de 12 horas, sem receberem por este trabalho suplementar.

No último estado de emergência, no sector do comércio, os trabalhadores não receberam o subsídio de Natal na sua totalidade, sendo repostos mais tarde devido a intervenção sindical. No comércio da grande distribuição, as trabalhadoras não puderam recorrer ao apoio a família devido ao encerramento das escolas, por serem consideradas trabalhadoras da linha da frente.

E podíamos continuar muito mais tempo a dar exemplos no que respeita à intervenção dos Sindicatos no âmbito da USDE.

Estes resultados demonstram bem que só é possível de alcançar estes importantes passos pela nossa persistência e intervenção, a responsabilização de uma camarada por esta frente de trabalho e que em articulação com os Sindicatos, vimos que é possível sindicalizar, eleger delegadas sindicais e organizar os trabalhadores para lutar e conquistar direitos.

Camaradas,

Gostaríamos ainda de vos trazer uma experiência de trabalho que no distrito valorizamos e que não foi possível nos últimos 2 anos a sua realização, mas não está para nós esquecida: a realização do jantar do Dia Internacional da Mulher, com momento cultural e intervenções sindicais, que levámos à prática em vários anos seguidos e a pandemia nos levou a interromper.

Iniciativa que assume a sua importância na valorização do convívio, da fraternidade, da cultura e do esclarecimento que a igualdade é entre todos e não de uns contra os outros.

A igualdade não é colocar trabalhadores contra trabalhadores mas sim alargar a consciência que o que nos une, é sermos todos classe trabalhadora, que a luta pela igualdade passa inevitavelmente pela luta contra a exploração, contra as discriminações, contra a precariedade. Valorizar os salários, o respeito pelas diferenças, o direito a constituir família, à parentalidade e à amamentação, a luta pelas 35h para todos os trabalhadores.

É esta a prática que queremos continuar a levar por diante no nosso Distrito. Trabalhando com os Sindicatos para que possam responsabilizar camaradas por esta frente de trabalho, reforçar a acção reivindicativa em cada empresa e local de trabalho e assim assumirmos cada vez mais a importância da tarefa e levá-la à prática, para, como o lema indica: *"Dignificar o trabalho! Defender a Saúde! Avançar na igualdade!"*

Viva 8.ª Conferência da Igualdade da CGTP-IN!

Viva a luta dos trabalhadores!

Viva a CGTP-IN

A luta continua!



**ZORAIMA PRADO**  
(SEP E DN CIMH)

**A** CIMH da CGTP-IN tem afirmado, sem dúvida nem hesitação, que *“o trabalho tem uma profunda influência na vida pessoal e familiar, não só porque se trata do principal meio de subsistência das famílias e do modo de realização pessoal dos indivíduos, mas também porque os modos de organização do trabalho condicionam decisivamente a organização familiar”*.

A dificuldade de conciliar as diferentes esferas da vida é uma realidade quotidiana que afecta e condiciona diariamente a vida das trabalhadoras/es e das suas famílias, dificultando o dia-a-dia, desestabilizando as relações interpessoais, perturbando a educação e o desenvolvimento harmonioso das crianças e dos jovens, distorcendo as vivências familiares e sociais, fazendo crescer fenómenos como o *stress*, o *burnout* e a falta de motivação.

Assim, para discutir a conciliação e identificar as medidas a adoptar para a promover, é necessário centrar a sua discussão no que é de facto essencial, designadamente: no tempo de trabalho e na sua organização, na qualidade do emprego, na igualdade entre mulheres e homens no trabalho, na sociedade e na família, nos estereótipos de género/sexo e abordar o necessário investimento em equipamentos e serviços sociais de apoio às famílias.

Quanto ao tempo de trabalho.

Portugal é o quarto país da União Europeia onde se trabalha habitualmente mais horas por semana a tempo completo: 40 horas semanais, em média, mas na agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca chega-se às 42 horas<sup>1</sup>.

O trabalho por turnos e ao fim-de-semana, a desregulação dos horários de trabalho, tem vindo a crescer! Os bancos de horas e adaptabilidades, o trabalho extraordinário sem limite (como foi imposto às profissões essenciais) conflituam com a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal, não favorecem a efectivação do direito ao lazer e à cultura e têm muitas vezes repercussões negativas na saúde dos trabalhadores/as.

<sup>1</sup> Fonte: Eurostat, Labour Force Survey e INE, Inquérito ao Emprego.

Mais de 1 milhão e 700 mil assalariados trabalham por turnos, à noite, ao sábado ou domingo ou numa combinação destes tipos de horários, dos quais 49% são mulheres. E é entre estas, que este tipo de horários mais tem crescido nas últimas duas décadas, abrangendo 41,5% do total das mulheres assalariadas.

Portugal destaca-se como um dos países europeus com mais elevada taxa de participação feminina no mercado de trabalho e uma proporção de mulheres empregadas a tempo parcial baixa, de 11%, comparativamente com os mais de 31% observados na média da União Europeia.<sup>2</sup>

Por outro lado, apesar de haver sinais positivos sobre a participação dos homens ao nível da partilha de responsabilidades na vida familiar<sup>3</sup>, efectivamente, são as mulheres que mais dificuldades sentem na conciliação do trabalho com a vida familiar e pessoal, articulando entre trabalho remunerado e aquele que resulta da acumulação de tarefas domésticas e responsabilidade de cuidados a familiares, constatando-se que apenas 19% dos homens declaram fazer pelo menos uma hora de trabalho doméstico por dia, comparativamente a 78% das mulheres<sup>4</sup>.

No plano das tarefas relacionadas com os cuidados aos filhos, estas são maioritariamente desempenhadas por mulheres, com implicações na evolução profissional e consequentemente nos rendimentos actuais e futuros, bem como nas oportunidades de promoção/desenvolvimento profissional.

Quase 40% das mulheres declaram já ter interrompido a carreira para cuidar de filhos, comparativamente a pouco mais de 8% no caso dos homens<sup>5</sup>.

Por outro lado, foram também as mulheres quem mais recorreu ao apoio extraordinário à família, no 1º trimestre pandémico de 2020, sendo que mais de 80% dos beneficiários deste apoio são mulheres.

Há portanto um desequilíbrio nos tempos de trabalho e nas tarefas domésticas e familiares.

Quanto à influência da crescente precariedade das relações laborais na vida das famílias.

---

<sup>2</sup> Eurostat, Labour Force Survey (dados para o ano de 2019 e para o grupo etário dos 15 aos 64 anos).

<sup>3</sup> A proporção de homens que gozaram licença parental facultativa do pai, que aumentou de 45% para quase 68% entre 2009 e 2019, ou a adesão à licença partilhada, que passou de 9% para quase 40% no mesmo período (ISS, IP).

<sup>4</sup> Instituto Europeu para a Igualdade de Género a partir dos dados do Inquérito Europeu sobre a Qualidade de Vida 2016.

<sup>5</sup> INE, Módulo ad hoc 2018 do Inquérito ao Emprego, Conciliação da vida profissional com a vida familiar.

A precariedade do emprego, superior nas mulheres, determina a precariedade social, uma vez que não é possível haver estabilidade social e familiar com o espectro do desemprego e da consequente perda de rendimentos sempre presente.

A pressão constante que resulta da possibilidade de perda do emprego, condiciona e limita o exercício de direitos, nomeadamente dos direitos relacionados com o exercício das responsabilidades parentais, impedindo a exigência de condições de trabalho mais adequadas à conciliação.

A precariedade também condiciona o acesso à habitação e à aquisição de outros bens, que estão na base das decisões como a maternidade/paternidade, e também nas formas de aproveitamento do tempo de não trabalho ou do acesso à cultura.

Esta é, portanto, uma dimensão estrutural na concretização da conciliação da vida profissional e a vida pessoal e familiar.

A igualdade entre mulheres e homens no trabalho, na sociedade e na família e dos estereótipos de género/sexo, foi outro considerando referido como condicionante da conciliação.

Apesar da mulher se ter vindo a afirmar socialmente e no mundo laboral, a verdade é que, à data da concretização da 8ª Conferência da CIMH, ainda partimos do pressuposto que cabe às mulheres assumir a quota principal das responsabilidades familiares, gozar maioritariamente todas as licenças, faltas e dispensas relacionadas com o apoio à família, enquanto, por oposição, relativamente aos homens, tais práticas continuam a ser mal vistas e mal aceites.

No que diz respeito aos pedidos de horários flexíveis para acompanhamento de filhos até aos 12 anos de idade, por parte de mães e pais trabalhadores, a maioria dizia respeito a mães trabalhadoras, destacando-se os sectores da saúde e do comércio e serviços. Em 77% dos casos, o parecer da CITE foi favorável ao pedido das trabalhadoras e aqui temos que relevar o papel da CIMH na tripartida da CITE em garantir presença sempre, por forma a impedir que a balança penda para o lado do patronato.

As alterações legislativas têm também aqui um papel a desempenhar, a exemplo do alargamento da licença exclusiva obrigatória para os pais pelo nascimento dos filhos, bem como o aumento da duração da licença parental inicial desde que partilhada entre ambos os pais. Na lei e na vida os estereótipos de género/sexo têm que ser ultrapassados para se efectivar a conciliação.

Por fim, no que se refere ao investimento em equipamentos e serviços sociais de apoio às famílias.

A degradação dos serviços públicos, a que temos vindo a assistir ao longo dos anos, é encarada com grande preocupação pelas famílias, afectando também as questões da conciliação.

Consideramos que esses investimentos são prioritários tendo em conta a escassez da oferta, sobretudo da oferta pública, de qualidade e acessível às famílias.

As soluções não passam por ter equipamentos abertos aos fins-de-semana e até horas tardias e sim, em ter mães e pais, com horários ajustados às necessidades familiares. Sendo também crucial uma responsabilização do Estado na garantia de que existem respostas para todas as famílias.

Em suma, camaradas: a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal é um direito fundamental conquistado pelas trabalhadoras/es, que as entidades patronais têm o dever de respeitar.

Sem procurar um justo equilíbrio entre tempos de trabalho e tempos de não trabalho, não se pode discutir a conciliação entre as várias esferas da vida dos trabalhadores/as.

Enquanto a conciliação for vista apenas pelo prisma do interesse das empresas e não for reconduzida ao plano em que realmente se coloca, que é o das necessidades e interesses das pessoas e das famílias, também não é possível discutir, muito menos concretizar, qualquer tipo de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Para promover a conciliação da vida laboral, pessoal e familiar é imprescindível:

- Promover a estabilidade do vínculo laboral.
- Adequar os tempos e horários de trabalho ao exercício das responsabilidades familiares, nomeadamente através da revogação dos actuais regimes de adaptabilidade e de banco de horas, maior fiscalização e redução progressiva para as 35 horas de trabalho semanal.
- Respeitar, cumprir e fazer cumprir as normas laborais de protecção das mães e dos pais trabalhadores e prever o alargamento dos direitos que lhes assistem.
- Investir e melhorar os serviços públicos nas áreas sociais, da saúde, dos transportes e da habitação.

Camaradas, acreditamos que hoje damos mais um passo no sentido de aferir estratégias para conquistar essas mesmas soluções, porque *do céu só cai a chuva; o resto é a luta!*

Viva a luta das trabalhadoras e trabalhadores!  
Viva as conquistas e o progresso civilizacional!  
Viva CIMH e a CGTP IN!





**JOANA RODRIGUES**  
(STEC E DN CIMH)

**A** CGD, o nosso banco público há mais de 145 anos vive tempos complexos. Ao longo dos últimos anos tem sido alvo de vários ataques perpetuados pela gestão danosa de sucessivas Administrações e de opções dos sucessivos Governos. Concluiu-se agora o processo de reestruturação iniciado em 2017, derivado do processo de recapitalização acordado com Bruxelas e que levou à diminuição de cerca de 2200 trabalhadores e 200 agências. Temos agora uma CGD com menos quota de mercado, com menos proximidade às populações e com menos trabalhadores. Temos uma Caixinha.

Temos uma CGD onde uma boa prestação de serviço de apoio à população portuguesa e à economia nacional, mais do que nunca necessária, passa para segundo plano, evidenciando-se a maximização de lucro como o objectivo por si.

Apesar do dito processo de reestruturação ter terminado com êxito, como diz Paulo Macedo, corroborado pelo Governo e outros fazedores de opinião, já se perfila que esta sangria vai continuar. As pressões e os discursos intimidatórios para saídas por planos de rescisões de mútuo acordo e pré-reforma continuam, o desrespeito e a falta de reconhecimento para com os trabalhadores da CGD é cada vez maior e o sentimento que se vive é de total desmotivação.

A consciencialização dos trabalhadores para todos estes atropelos é mais do que nunca uma prioridade que temos assumido e por isso valorizamos o contacto permanente com os trabalhadores e a presença contínua nos locais de trabalho e nas delegações e sede, também durante a pandemia. Valorizamos também as jornadas sindicais que vimos a realizar ano após ano e que mesmo em pandemia realizámos também o ano passado e onde, junto dos delegados, em vários pontos do país, debatemos temáticas como a importância do delegado sindical e da participação dos trabalhadores na vida sindical e o assédio. Importa referir que tivemos a primeira sanção disciplinar por prática de assédio dentro da CGD no ano passado. Um pequeno, mas importante passo no todo que é o combate necessário ao medo que cada vez mais impera e é alimentado, mostrando mais uma vez que vale a pena lutar!

Desde o início da pandemia, à boleia da COVID-19, as dificuldades acentuaram-se e novas ameaças adensaram-se. A desregulação dos horários de trabalho e a precariedade das

condições de trabalho emergiram em larga escala. A digitalização avançou a passos largos e com ela cresceu também o recurso ao teletrabalho ou o trabalho à distância, rodeado de confusão e ilusões, o que exige um esforço acrescido no alerta para perigos e perversidades a este associado, desde logo a intenção de promover o individualismo e o desligamento dos trabalhadores na luta pelos seus direitos laborais, favorecendo o isolamento e facilitando o domínio do patronato sobre o trabalhador.

Não podemos ignorar que todas estas dificuldades têm reflexos mais acentuados nas mulheres trabalhadoras.

Apesar de todos os trabalhadores da rede de agências da Caixa terem estado na linha da frente, foram as mulheres as mais sobrecarregadas com o fecho das escolas e os filhos a cargo e com o acréscimo de trabalho na gestão das tarefas diárias. Foram estes os relatos que nos foram chegando, a par com contínuos atropelos à lei da parentalidade e a dificuldade de se encontrar um equilíbrio entre a exigência da vida profissional e da vida familiar.

Falo-vos da CGD, aquela empresa que recentemente ouvimos falar estar nomeada na categoria Banca para os prémios Marketeer 2021 como marca do ano e como um exemplo a ter em conta, com a directora de pessoal nomeada para Melhor Director de Recursos Humanos – Prémios Human Resources 2021.

Inclusive no âmbito da Igualdade de Género, a CGD reitera o seu compromisso na implementação de um *Plano de Igualdade de Género com iniciativas que conduzam a uma não discriminação e igualdade de oportunidades, a promoção das boas práticas de trabalho, ou à promoção do equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal de cada trabalhador, como factor de realização pessoal e maior motivação*. Caricato, no mínimo!

A realidade é que apesar de na CGD as mulheres serem mais de 50% e apesar de existir uma maioria de mulheres com habilitações de nível superior, persiste uma maior concentração em categorias de remuneração inferior!

É evidente a contradição entre as políticas sociais e de igualdade proclamadas pela CGD e a sua aplicação prática junto dos seus trabalhadores.

Não nos importa que a CGD ganhe prémios com nomes pomposos se não reconhece quem diariamente “veste a camisola” e quem, com o seu esforço, contribui para pôr esta casa a funcionar.

É urgente acabar com esta hipocrisia e é urgente que a CGD, como a empresa pública que é, assuma uma prática coincidente com a teoria para com os trabalhadores e para com as populações!

Por parte dos trabalhadores a luta vai continuar por uma CGD forte, pública, ao serviço das populações, por condições de trabalho dignas e pela prática de verdadeiras políticas sociais, de igualdade no trabalho e na vida.

A luta continua!

Viva a luta dos trabalhadores!

Viva a 8ª Conferência da CIMH!





**MÁRIO NOGUEIRA**  
(FENPROF E CECO)

Só duas ou três curtas notas para dizer o seguinte:

Sou de um sector onde, por norma, se diz que não há discriminação, não há diferença, não há problemas, porque sejam mulheres ou homens os salários são iguais, a carreira é a mesma, os horários também são, a aposentação tem as mesmas regras e, portanto, a questão não se coloca.

A questão é que nós somos um sector onde 80% são mulheres e em alguns graus e níveis de educação e ensino, por exemplo, no pré-escolar e no 1.º ciclo, são acima dos 90%.

Isto para dizer que quando se fala em precariedade prolongada, em colocações a centenas de quilómetros de casa, incluindo nas Regiões Autónomas e, por vezes, até no estrangeiro para trabalhar com os filhos dos nossos emigrantes, quando se fala de horários de trabalho muitos sobrecarregados, feridos de ilegalidades e de abusos, quando se fala no envelhecimento da profissão e no agravamento das condições de aposentação, falamos sobretudo de problemas que acabam por ser mais vividos pelas mulheres porque são muito mais as mulheres do que os homens na nossa profissão.

E mesmo agora com a pandemia, no sector social e no sector privado, foram sobretudo mulheres e, em particular nestes dois sectores, quase exclusivamente mulheres, vítimas de situações de *lay-off*, tantas vezes ilegal, e de outras situações de abuso. Vítimas, por exemplo, de férias forçadas que foram impostas pelas entidades patronais, mesmo nos períodos em que a lei não permitia essa imposição.

Devido à pandemia, todo o sector já ficou por duas vezes em teletrabalho, mas, precisamente por se encontrar em teletrabalho, o governo impediu que o docente, a docente ou outro/a familiar tivesse direito a dispensa de serviço para acompanhamento de filhos menores, como também impediu que estes pudessem permanecer nas chamadas escolas de acolhimento. Houve muita gente a ter que dar aulas com crianças ao colo ou junto a si e o problema só não foi ainda mais grave porque na nossa profissão já começa a haver mais avós do que pais e mães.

Esses foram problemas que tanto foram vividos por mulheres como por homens, embora, como disse, por a esmagadora maioria serem mulheres, evidentemente que teve uma maior incidência sobre as mulheres.

Mas os problemas não resultaram, apenas, da pandemia. Por exemplo, tivemos já casos de recusa de escolas de contratação de professoras por estarem grávidas, como já tivemos casos de recusas de dispensa de horas para amamentação a professoras.

E o curioso é que a FENPROF apresentou queixa à CITE, na Assembleia de República, e foi como se nada tivesse sido denunciado, porque nem resposta se obteve. Ou seja, para além dos problemas e da discriminação que nós temos, há, também de exigir que haja intervenção das entidades que têm essa obrigação e que na altura não intervieram, não agiram.

Nalguns casos, tivemos até de ameaçar com o tribunal alguns directores e directoras, também, já agora, se diga, que recusavam cumprir a lei, penalizando as mulheres professoras.

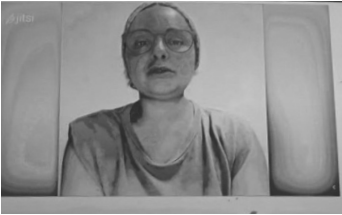
Este é um retrato, muito sintético, do que se passa no nosso sector.

Uma última nota para dizer que nós também já começámos, internamente, a fazer esta discussão, precisamente pelos motivos que referi antes.

Na verdade – eu estou completamente de acordo com os documentos e com a intervenção da camarada Fátima Messias, que tem feito, aliás, um excelente trabalho na coordenação da nossa Comissão –, penso que é necessário fazer esta discussão nas escolas, mas ir mais longe e chegar a outras que têm a ver com a diversidade de género, com a igualdade de género, com a discriminação por razões que resultam do facto de alunos, alunas, docentes não se reverem no habitual sistema binário e, por não se reverem, são vítimas de *bullying* e muitas vezes de discriminação. Estas são questões que, nas escolas, se sentem muito, seja entre alunos ou entre docentes.

É uma discussão que não pode ser adiada, pois, segundo os dados que foram recentemente relevados, a discriminação e as desigualdades que existem por estas razões leva a que dentro da própria comunidade LGBTI hoje tenhamos cerca de 50% de suicídios. É necessário ter atenção a estes problemas e sobretudo evitar discriminações a esse nível.

Concluo, dizendo que este é o momento para discutir o que estamos a discutir e acho que este momento também é o momento para podermos dar passos em frente.



**RAQUEL GALLEGO**  
(USB E DN CIMH)

**A**ntes de mais, quero saudar a 8.ª Conferência da Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens da CGTP-IN e todos os seus participantes.

O Distrito de Braga alterna zonas urbanas com uma ampla zona rural, o que influencia às dinâmicas sociais e o modo de vida, que por sua vez reflectem-se no mundo do trabalho.

História e tradição têm muito peso no distrito. Há algumas décadas as mulheres ficavam em casa para cuidar dos filhos, tratar da casa, do campo e dos animais, enquanto o homem, cabeça de família, trabalhava no exterior e sustentava economicamente a família. A entrada das mulheres no mundo do trabalho iniciou-se cingida a determinadas profissões como enfermeira, professora, costureira, lavradeira, e foi progressivamente alargando a outros sectores como a indústria e os serviços. A mulher trabalhadora manteve as suas tarefas domésticas tradicionais, de forma mais acentuada nos meios rurais.

Ser trabalhador - homem ou mulher - em Braga tem o peso da exploração, baixos salários, precariedade, desemprego, horários desregulados e excessivos, desvalorização das profissões, falta de condições de trabalho, doenças profissionais, ataques aos direitos de maternidade e de paternidade, bloqueio à actividade sindical, ataque ao direito à greve, assédio moral e sexual.

A mulher trabalhadora em Braga ocupa maioritariamente sectores mais desfavorecidos como os serviços, sector social, hotelaria e restauração, saúde, educação, indústria têxtil e calçado, onde o peso da exploração é ainda maior.

Os trabalhadores do Distrito de Braga recebem, em média, 15% abaixo da média nacional. A mulher trabalhadora recebe cerca de 10% abaixo do salário de um homem trabalhador.

Em Março deste ano, mais de 7 de cada 10 (72%) desempregados eram mulheres. Metade dos desempregados não têm qualquer prestação de desemprego e a outra metade recebe, em média, 80 euros abaixo do limiar de pobreza.

Os reformados em Braga recebem pensões muito abaixo da média nacional que rondam o limiar da pobreza. De cada 10 pensões de sobrevivência, 8 correspondem a mulheres.

Alguns justificam a desigualdade entre homens e mulheres no trabalho com os estereótipos, com o papel da mulher na sociedade, com os valores tradicionais.

Eu penso ao contrário, a desigualdade e a desvalorização da mulher no mercado de trabalho é um instrumento do capital para aumentar a exploração de todos os trabalhadores. É o facto de a mulher trabalhadora ganhar menos que lhe impõe um valor menor na sociedade e na família. É o facto de a mulher trabalhar nos sectores mais vulneráveis que a vulnerabiliza fora da esfera do trabalho.

É a desigualdade no trabalho que perpetua padrões discriminatórios nas restantes esferas da vida. Não há independência sem autonomia financeira. Não há participação activa na sociedade, com horários desregulados, regimes de adaptabilidade, bancos de horas e teletrabalho. Não há projecto de vida autónomo com vínculos precários.

Apesar dos avanços registados na conquista de direitos, durante o último ano, em nome da Covid-19, a ofensiva aos trabalhadores, e especialmente às mulheres trabalhadoras, intensificou-se.

Perante o encerramento das escolas, de cada 10 progenitores que ficaram em casa com os filhos, 9 eram mães, pois a perda de rendimentos era menor do que se ficasse o pai. Os horários de amamentação e aleitamento deixaram de ser essenciais para os filhos, para dar resposta aos sectores considerados essenciais.

Os trabalhadores com vínculos precários foram os primeiros a ser despedidos, antes da lei de protecção contra o despedimento.

A lista de atentados aos direitos dos trabalhadores não se esgota.

Mas se Braga é terra de história e tradição, também temos na nossa história a luta de homens e mulheres por melhores condições de vida e de trabalho. Temos mulheres como a Elisa e a Lília, que estiveram na criação dos primeiros sindicatos depois do 25 de Abril, temos mulheres como a Maria e a Ana, que conquistaram a redução da jornada de 48 para 40 horas semanais, o Celestino e a Amélia que lutaram pelo direito à contratação colectiva. Temos o legado destes homens e mulheres que se organizaram, lutaram e conquistaram muitos dos direitos que hoje damos como adquiridos.

Ana Paula, Sara, Raquel, Otília, Catarina, Helena... A lista de mulheres, trabalhadoras e sindicalistas que hoje mantêm vivo este legado, também não se esgota. Se a ofensiva se agravou no último ano, também a luta se intensificou.

É com os trabalhadores unidos, organizados, homens e mulheres, que temos travado a ofensiva e avançado na conquista de melhores condições de vida e de trabalho. E são os sindicatos da CGTP, construídos pelos próprios trabalhadores, que têm impulsionado esta luta.

Com ou sem pandemia, a União dos Sindicatos do Distrito de Braga comemorou o 25 de Abril, o 1º de Maio, esteve nas lutas do sector têxtil, da saúde, das cantinas, das escolas, do sector social, promoveu tribunas públicas e debates, participou nas jornadas nacionais de luta promovidas pela CGTP-IN e pela CIMH.

Para concluir, dizer que a relação entre trabalhadores e patronato não é uma relação de igualdade, como querem fazer-nos pensar ao tratar-nos como “colaboradores”. Eu costumo dizer que é como o jogo da corda. Se o patronato tem a força do capital, os trabalhadores unidos têm a força do seu trabalho, de luta e resistência. Se recuamos um passo, daremos dois de avanço a seguir, porque a conquista de direitos só termina quando a corda estiver do nosso lado.

A luta das mulheres é uma luta de todos e para todos.

Viva a luta das mulheres!

Viva a luta dos trabalhadores!

Viva a CGTP-IN!







**MARISA RIBEIRO**  
(USP E DN CIMH)

**E**m meu nome e em nome da União dos Sindicatos do Porto envio uma forte saudação a todos os presentes.

O trabalho desenvolvido no Porto durante este mandato que agora termina, foi rico na interajuda para conseguirmos realizar acções e contactos conjuntos.

Constituímos, pela primeira vez, a Comissão Distrital para a Igualdade, com a participação de dirigentes dos vários sindicatos da região.

Assumimos a luta pela afirmação da igualdade como uma prioridade de todos, mulheres e homens, que resistem e não desistem de lutar contra as discriminações, pelo progresso e justiça social.

Estivemos lá, nos locais de trabalho, a combater a prepotência e a intimidação patronal, a apoiar e dar força às mulheres trabalhadoras para efectivarem os seus direitos laborais e sociais e a apresentar soluções para melhorar as suas condições de vida e de trabalho.

Foi assim na NOS e na Vodafone, multinacionais das telecomunicações que acumulam lucros à custa de serviços que não param de encarecer e da precariedade, dos baixos salários e do assédio laboral que teimam em manter.

Foi assim na Venerável Ordem Terceira de São Francisco, em Vila do Conde e na Santa Casa, da Póvoa do Varzim, na luta por melhores salários, pelo pagamento do trabalho extraordinário e pelo respeito pelos horários de trabalho das trabalhadoras, tão elogiadas quando cuidam dos idosos e tão esquecidas quando se trata de reconhecer o valioso trabalho que prestam às pessoas e à sociedade.

Foi assim quando obrigámos o El Corte Inglés a respeitar o direito de amamentação e forçámos a Administração do Hospital de São João, no Porto, a atribuir os horários flexíveis reclamados pelas enfermeiras e reconhecidos pela CITE.

Mas não só. Em tempo de pandemia recusámos o confinamento das liberdades e dos direitos, realizando várias iniciativas na Semana da Igualdade, envolvendo milhares de mulheres nos locais de trabalho no âmbito das comemorações do 8 de Março e uma

concentração e contactos com mais de 400 trabalhadoras da empresa de alimentação Dat-Schaub.

Nem sempre as coisas foram fáceis de realizar, mas com persistência e garra foi e é possível lutar pela defesa da nossa dignidade e os direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores.

Por isso, contestámos a acusação da PSP do Porto, que nos queria criminalizar por termos realizado uma concentração de trabalhadoras das IPSS e recusámos a coima ou, em alternativa, as 350 horas de trabalho comunitário que o Ministério Público nos queria impor.

Rejeitámos, fomos para Tribunal e ganhámos!

Fui absolvida e o direito de manifestação foi defendido!

Mas, porque *“enquanto houver estrada para andar, a gente vai continuar”*, já estamos a preparar novas acções de luta nos próximos dias, nomeadamente, junto do Lidl, de Ermesinde, pelo direito à amamentação que a ACT já confirmou e que a multinacional persiste em ignorar.

Por mais que tentem, não se vão livrar de nós!

A força da razão, é a razão da nossa luta!

E, camaradas, como todos nós sabemos, *“do céu só cai a chuva. O resto é luta!”*

Viva a 8.ª Conferência Nacional da Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens!

Viva a CGTP Intersindical Nacional!

Vivam as Mulheres Trabalhadoras!



**GABRIELA GONÇALVES**  
(USCB E DN CIMH)

**E**m primeiro lugar cabe-me a mim, em nome da União de Sindicatos de Castelo Branco saudar de uma forma calorosa todos e todas as delegadas e delegados, convidadas e convidados nesta Conferência.

O caminho percorrido, desde a primeira Conferência até hoje, dá a garantia de que, mais uma vez, estamos à altura das responsabilidades, com a determinação que nos vem do trabalho, da intervenção, da acção e da luta diária, constante e permanente de gerações de trabalhadoras e de trabalhadores contra a discriminação da mulher e pela igualdade entre mulheres e homens, honrando assim o legado que nos vem da luta contra o fascismo e das conquistas alcançadas com o 25 de Abril de 1974 e que têm na Constituição da República o seu suporte e a sua consagração.

Percorremos um longo e penoso caminho, mas as desigualdades de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens no trabalho e na sociedade, não foram totalmente erradicadas. Pelo contrário, nas últimas décadas, há indicadores consistentes que tornam evidentes retrocessos, em particular, no mundo do trabalho, resultantes das políticas de direita, e que continuam a alimentar a forte ofensiva patronal contra os direitos dos trabalhadores.

De facto, nos últimos anos, lamentamos afirmá-lo, os governos minoritários do PS recusaram-se a alterar com a devida profundidade a legislação que o PSD e o CDS-PP impuseram no tempo da *troika*, legislação que constitui um elemento estruturante da ofensiva económica e ideológica do capital contra todo o progresso legislativo e as conquistas laborais conseguidas através da contratação colectiva, provocando um retrocesso no que foi conquistado quanto à igualdade de oportunidades e tratamento, entre homens e mulheres, nos direitos da parentalidade e da conciliação entre o trabalho e a vida familiar, bem como ao nível do exercício dos direitos nas empresas e locais de trabalho, como se comprova com a realidade actual e com a persistência das discriminações na vida, na sociedade e no trabalho.

Importa, assim, salientar que a violência contra as mulheres persiste e é um dos aspectos, mais preocupantes em Portugal, mesmo depois de o Código Penal ter sido objecto de alterações que, nem sempre são cumpridas. A protecção é assegurada na lei, mas não na sua plenitude na vida real. Ou seja: a Constituição e a lei são demasiadas vezes violadas.

Aliás, em tempo de pandemia, esta linha de actuação tem sido bem visível nas opções políticas e legislativas do governo, da Assembleia da República e do Presidente da República ficando, uma vez mais evidente que as primeiras a ser atingidas pelo desemprego, pelos cortes salariais, pelo *lay-off*, etc., são as mulheres e os trabalhadores com vínculo precário, sendo que também neste caso, as mulheres estão em primeiro lugar.

As mulheres recebem menos na sua remuneração média mensal, comparativamente com as remunerações dos homens, para trabalho igual ou de valor igual, apesar das suas qualificações, em geral, mais elevadas.

São a maioria das vítimas de assédio moral.

São quem mais sofre de doenças profissionais, em especial, com as lesões músculo-esqueléticas, em vários sectores de actividade.

São penalizadas pelo exercício dos direitos de maternidade, no acesso a cargos de decisão e na desigual partilha de responsabilidades familiares.

Constituem a maioria dos reformados e de famílias monoparentais, onde o risco de pobreza é maior.

Sofrem de discriminações múltiplas, nomeadamente, em função da condição social, da deficiência, da idade, da nacionalidade, da religião, da orientação sexual ou identidade de género.

São a maioria das vítimas de violência doméstica, das redes de prostituição e de tráfico de seres humanos.

Não devem persistir dúvidas: as mulheres e as crianças constituem a parte da população portuguesa mais afectada pela pobreza.

Estes elementos de discriminação são acompanhados pela violação sistemática de direitos dos trabalhadores, constitucional e legalmente consagrados que atinge de forma violentíssima as mulheres trabalhadoras.

No Distrito de Castelo Branco milhares de trabalhadores vêem negados os direitos mais elementares pelo facto de não terem emprego estável; são clandestinos, eventuais ou falsos trabalhadores independentes e trabalham em empresas ameaçadas de encerramento.

Ora, num tempo de pandemia, as situações atrás elencadas têm uma tradução prática com consequências terríveis na vida dos trabalhadores em geral e das mulheres em particular.

Por outro lado, apesar de ter havido da parte dos Sindicatos, uma maior atenção, denúncia e luta, com efeitos positivos na percepção da sociedade, continuam a manifestar-se novas formas de discriminação que, não sendo totalmente novas no mundo do trabalho, estão a assumir um papel cada vez mais relevante na gestão do pessoal, com despedimentos arbitrários e a adopção de comportamentos e formas de violência psicológica atentatórias da personalidade, da dignidade e integridade psíquica dos trabalhadores e trabalhadoras,

a que normalmente se chama assédio moral, mas que mais não é do que terrorismo psicológico. O medo de represálias e a precariedade laboral, a par da quase inexistente protecção legal em relação às vítimas, faz com que, em muitos casos, os protagonistas de maus-tratos acabem por não sofrer qualquer consequência.

Esta realidade comprova que princípios constitucionais fundamentais ainda estão por cumprir e que é preciso e é urgente repor os direitos roubados pelo PSD/CDS-PP, defender os direitos que temos e conquistar novos direitos, sendo que para isso é fundamental que se perceba que não há boas políticas orçamentais com políticas laborais injustas e erradas.

Está provado que é precisamente no mundo do trabalho e nas dificuldades de acesso ao emprego estável e com direitos que nasce o fundamental das desigualdades e das discriminações que se estendem depois para a família, a sociedade e a própria intervenção política. Inverter esta ordem é desvirtuar a raiz do problema, é caminhar para um afastamento das massas trabalhadoras e constitui um erro ideológico com graves consequências para a acção e a luta consequente contra as desigualdades e as discriminações.

Este erro não cometeremos até porque, não obscurecendo os passos positivos que já foram dados, a realidade do nosso distrito alerta-nos e convoca-nos para uma luta que não pode nem deve parar, com a consciência de que ainda falta muito trabalho para concretizarmos todos os nossos objectivos.

No nosso distrito, a USCB, através da sua Comissão Distrital para a Igualdade entre Mulheres e Homens, é a organização social mais representativa, mais consequente e mais coerente na acção para a promoção da participação activa e consciente das mulheres e dos homens em todas as esferas da vida, do trabalho e da sociedade.

Por isso, a nossa acção não se limita à comemoração de importantes efemérides como o 8 de Março, Dia Internacional da Mulher, e não delegámos e não vamos delegar noutras organizações o papel indispensável e insubstituível dos Sindicatos, até porque são estes, e não outras organizações, que cá estão todos os dias e ano após ano a dar resposta aos problemas e a mobilizar mulheres e homens para um combate que é de todas e de todos e só vai ser ganho com todas e com todos.

A igualdade de mulheres e homens no mundo do trabalho é uma condição essencial para a democracia participativa, para o progresso e o desenvolvimento económico, social e humano sustentável. Por isso, trabalharemos para que esta luta seja assumida cada vez em maior número por mulheres e homens, através da responsabilização, participação e intervenção directa de mais mulheres no movimento sindical, contribuindo desta forma para o exercício crescente dos direitos de cidadania.

Viva a 8ª Conferência!  
A luta continua!



**MARIANA ROCHA**  
(SINTAB)

**E**m nome da Direcção do Sindicato da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal saúdo todos os trabalhadores e delegados a esta Conferência.

Após vários anos de políticas de direita de exploração e empobrecimento da população e dos trabalhadores, os seus efeitos recaíram de forma mais evidente sobre as mulheres trabalhadoras, as quais são a maioria dos desempregados de longa duração, são afectadas pela precariedade, pela desregulação dos horários de trabalho, pela discriminação salarial, pelo assédio moral/ tortura psicológica no trabalho e pelas doenças profissionais, são penalizadas pelo exercício dos direitos da maternidade, no acesso a cargos de decisão e na desigual partilha de tarefas domésticas.

São ainda as mulheres que auferem salários, reformas e pensões mais baixas.

As mulheres e as crianças constituem a parte da população mais afectada pela pobreza, comprovando que os princípios e garantias constitucionais estão por cumprir e efectivar.

Razão pela qual é necessário afirmar os direitos das mulheres trabalhadoras, que constituem hoje, no movimento sindical unitário, a maioria das novas sindicalizações e de delegados sindicais, nesta luta que é de todas e de todos pelo progresso e justiça social.

Num ano em que se assinalam os 45 anos da Constituição da República Portuguesa ganha particular sentido o que ela dispõe quanto ao princípio da igualdade no seu artigo 13.º quando consagra que todos os cidadãos têm mesma dignidade social e são iguais perante a lei. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.

Na época em que vivemos, de recrudescimento da extrema-direita e de concepções fascizantes por toda Europa, inseparável de insatisfações resultantes de desigualdades e exploração que as políticas da União Europeia animam, expressas também no aumento

das discriminações e intolerância, mais importante se torna a afirmação e efectivação de valores e princípios sobre direitos, liberdades e garantias.

Assim reafirmamos o compromisso de lutar por valores que respeitem a dignidade e os direitos de todos, independentemente das suas opções e ascendência, sexo, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.

Viva a 8.ª Conferência da Igualdade!  
Viva a CGTP-IN!





**NUNO MATOS**  
(SINTAF)

**O** SINTAF saúda a 8.ª Conferência Nacional da Comissão para a Igualdade entre Homens e Mulheres.

Há muito pouco tempo estive envolvido num despedimento, unicamente por ser dirigente sindical e só foi possível reverter esta situação com a ajuda deste movimento sindical, ao qual faço aqui o meu agradecimento.

Faço parte da Comissão para a Igualdade da U.S.L. onde comecei a ter uma noção mais concreta das discriminações que existem mascaradas.

Na banca temos um A.C.T. com níveis salariais, mas para a mesma função uma mulher tem um nível mais baixo que um homem. No acesso a lugares de direcção ou administração também existe essa discriminação, poucas mulheres encontramos nestes cargos.

Quando uma trabalhadora goza a licença de maternidade, ao voltar para o trabalho verifica que o seu posto de trabalho já foi ocupado e ela tem de ir para outro local, às vezes ficando mesmo algum tempo sem ocupação, como forma de pressão em relação aos direitos de parentalidade.

Este problema atinge também os homens, visto que nenhum homem é pai sem uma mulher. O projecto de uma família fica muitas vezes adiado, para que a mulher não tenha problemas no trabalho. Isto é um problema dos homens também.

Com a externalização dos serviços da banca, está a aumentar a precariedade, estão a passar trabalhadores de uma área regulada e com um A.C.T., para empresas não reguladas. Nem o Governo ou o Banco de Portugal querem regular, ou interferir nestas situações. A precariedade é também uma forma de discriminação e o adiar de um projecto familiar.

O SINTAF em conjunto com o Movimento Sindical Unitário continuará a lutar contra as desigualdades entre trabalhadores.

Desejamos um bom trabalho para a CIMH no quadriénio 2021/2025.





**ISABEL BARBOSA**  
(SEP)

O SEP é o legítimo herdeiro de décadas de lutas dos enfermeiros, em particular das mulheres (87% da profissão), por elementares direitos como é o caso da conquista do direito ao casamento pelas enfermeiras na década de 60 do século passado.

Continuamos a honrar a história que nos precede e nos últimos anos contribuímos, ao lado dos enfermeiros, pelos avanços e conquistas:

- No caminho da harmonização de direitos entre CIT e CTFP nos salários, na carga horária semanal, na avaliação do desempenho, nos concursos, no acesso à ADSE;
- Na reposição das 35 horas de trabalho semanal;
- No pagamento integral das horas de qualidade;
- Na admissão de mais enfermeiros, ainda que seja insuficiente;
- Na manutenção da jornada contínua nos centros de saúde.

Os enfermeiros, como outros profissionais de saúde, estão em evidência pela forma como responderam às exigências dos nossos tempos, na linha da frente como sempre.

Lembramos que o direito à saúde consagrado na Constituição da República Portuguesa, é uma das conquistas de Abril que se materializou com o Serviço Nacional de Saúde e hoje mais do que nunca é preciso valorizar este serviço público essencial, pois ficou demonstrado que o SNS, apesar das dificuldades é quem não falta às populações.

No entanto, a pandemia veio colocar a nu décadas de política de direita seguidas pelo PS, PSD e CDS com o conseqüente desinvestimento público, que provocou o encerramento de milhares de camas hospitalares e serviços, contratação insuficiente de profissionais de saúde e aquisição deficiente de equipamentos clínicos.

Neste tempo acentuaram-se, de forma preocupante, atrasos de cuidados essenciais à população e estão por apurar as conseqüências, ao nível da saúde, e até de mortes por falta de assistência atempada.

Os grupos privados ligados à saúde, já habituados a serem favorecidos, vêm agora reclamar o aumento da transferência de cirurgias, exames complementares de diagnóstico e tratamento na tentativa de se apropriarem de mais centenas de milhões de euros do orçamento para a saúde.

Não esquecemos a falta de assistência quando foi mais necessário e lembramos que o SNS tem a capacidade, com políticas de investimento robusto, para recuperar os atrasos verificados.

Camaradas,

O sector privado, que há poucos anos oferecia baixos salários e contratos com vínculos precários, aplicando a lei da oferta e da procura, vem agora aliciar profissionais para fazer face à fatia do lombo dos cuidados de saúde que ficaram em atraso.

Fica claro que o ataque ao SNS se faz também com o ataque aos seus trabalhadores.

O presente contexto veio desmascarar e intensificar os vários problemas que já existiam no SNS. A carência generalizada de enfermeiros tornada pública pelo SEP há vários anos nunca foi colmatada e o recurso a horas extraordinárias já era uma realidade nos serviços mesmo antes da pandemia. A contratação de cerca de dois mil enfermeiros com vínculo precário, com alguns já a serem despedidos, não é solução.

A carência compromete a qualidade e segurança dos cuidados prestados, provoca elevados ritmos de trabalho, agravando o risco, a penosidade e o erro. Muitos enfermeiros acumulam incontáveis horas de feriados e folgas sem que sejam pagas as horas extraordinárias e os descansos correspondentes.

O reforço das equipas foi escasso e ainda antes de um segundo estado de emergência, o Governo PS, condicionou o gozo de férias, proibiu rescisões e limitou o gozo dos direitos da maternidade e paternidade.

Compreendendo a necessidade dos cuidados de enfermagem, a limitação de direitos deve-se sobretudo à contratação insuficiente e à incapacidade da manutenção dos enfermeiros, devido a uma carreira e um desenvolvimento profissional e salarial pouco cativante.

Os enfermeiros não esquecem e nem o contexto pandémico travou as acções de luta nacionais e regionais organizadas pelo SEP, entre as quais destacamos a acção nacional no Dia Internacional do Enfermeiro, no dia 12 de Maio, que contou com centenas de enfermeiros que desfilaram pela Avenida da Liberdade, em Lisboa.

Os enfermeiros têm dado a devida resposta na luta por melhores salários, pela Carreira Única de Enfermagem, pela contagem integral de pontos para efeitos de progressão, pela

admissão de mais pessoal, por horários dignos, pela estabilidade, contra a precariedade, pela defesa do SNS, pelo gozo dos direitos da maternidade e paternidade.

Camaradas,

Também em contexto pandémico estivemos concentrados no Hospital S. José, em Lisboa contra o despedimento imoral de duas jovens enfermeiras, com vínculo precário, uma grávida e outra a quem foi diagnosticada uma doença degenerativa. Porque é ao SEP que os enfermeiros recorrem quando sentem os problemas laborais, porque é o SEP que está sempre junto dos enfermeiros.

Com a unidade, o envolvimento dos enfermeiros, a organização, a persistência e o sentido de responsabilidade que nos caracteriza, continuaremos a luta por melhores condições de trabalho para todos e a igualdade de direitos.

Os enfermeiros podem continuar a contar com o SEP.

Viva a luta dos trabalhadores!

Viva a CGTP-IN!





**CRISTINA BARATA**  
(USDB E DN CIMH)

**E**m nome da União dos Sindicatos do Distrito de Beja começo por saudar esta Conferência.

Com uma saudação especial a todas as delegadas e dirigentes sindicais, que contribuirão através da sua intervenção sindical nas empresas e serviços, para a realização desta Conferência - espaço privilegiado de reflexão e de luta contra as discriminações entre mulheres e homens que se continuam a verificar no mundo do trabalho e na sociedade.

É a partir dos locais de trabalho, com conhecimento dos problemas concretos, que se estrutura a organização sindical, que se garante a capacidade reivindicativa e se consolida a unidade dos trabalhadores na luta pelos seus direitos.

Passados 47 anos da revolução libertadora de Abril, com conquistas sociais, políticas e culturais avançou-se nas questões da igualdade, resultantes da luta emancipadora das mulheres, em particular das mulheres trabalhadoras.

Mas essa luta e o valioso património de direitos, de progresso e de justiça social, consagrados na nossa Constituição, ainda não suprimiram os muitos problemas por resolver e os muitos direitos por cumprir: desigualdades, discriminações e preconceitos.

Há que continuar a denunciar e a combater.

Continuam a ser as mulheres trabalhadoras o alvo de discriminações salariais e as mais atingidas pelos baixos salários e pelo salário mínimo nacional. São elas as mais qualificadas, mas ainda com uma diferenciação salarial na ordem dos 38% relativamente aos homens. São ainda as mulheres trabalhadoras que mais afectadas são pelas doenças profissionais, nomeadamente os problemas ósseos, articulares ou musculares.

Foram elas quem esteve, e estão na frente, nas situações geradas pela pandemia, afectadas pelo teletrabalho, como cuidadoras, pelo desemprego, pela precariedade pelo trabalho a tempo parcial (em especial as mais jovens) e a sofrerem obstáculos acrescidos no acesso ao emprego e no trabalho.

Na 7ª Conferência integrei esta Comissão com a missão imperativa de constituir uma Comissão Distrital para a Igualdade. É com muito orgulho que hoje aqui faço saber que na União dos Sindicatos de Beja e nos Sindicatos que a integram, as questões da igualdade são parte integrante da acção de todos os dias.

Num percurso constante de levantamento dos problemas que afectam as mulheres do Distrito de Beja, em si só fragilizado pelas políticas que o empobrecem, efectuamos acções de denúncia e alerta sobre as questões do assédio laboral no local de trabalho, em particular sobre as mulheres trabalhadoras e de que são exemplos:

- No sector do comércio, a transferência de loja, como “castigo”, pela exigência do cumprimento dos seus direitos parentais solicitando horários flexíveis.
- Na área dos serviços, na sensibilização para os problemas que advêm de doenças profissionais e no esclarecimento de como se efectiva esse direito, que afectam maioritariamente as mulheres trabalhadoras da Higiene Urbana.
- Na denúncia dos problemas relacionados com os ataques a quem exerce os seus direitos sindicais.

Destaco agora a nossa crescente actividade nas Semanas da Igualdade que decorreram neste quadriénio, com presença nos locais de trabalho, no contacto com a população, em acções de sensibilização e na Marcha pela Igualdade.

Destaco, por fim, que este ano, no dia 8 de Março, como forma de enaltecer o Dia Internacional da Mulher Trabalhadora “parimos” a página de *Facebook* da União, com transmissão em directo das iniciativas de rua que estavam a decorrer em tempo real.

Não é possível existir igualdade entre mulheres e homens enquanto existirem políticas de exploração e de empobrecimento. Políticas que se traduzem em baixos salários e num aumento de precariedade laboral, com efeitos nefastos nas famílias, muitas destas a viverem abaixo do limiar da pobreza. É a nossa missão na USDB.

É por isso necessário o reforço dos Sindicatos e da luta organizada de modo a *Dignificar o Trabalho – Defender a Saúde – Avançar na Igualdade!*

Viva a Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens!

Viva as Mulheres Trabalhadoras!

Viva a CGTP-IN!



**JOÃO PEDRO RICARDO**  
(SNTSF)

**E**m primeiro lugar, em nome do Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário, quero saudar a 8.ª Conferência Nacional da Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens e todos os que aqui estão presentes.

No sector ferroviário, durante muitos anos, o papel das mulheres estava limitado, salvo raras excepções a três categorias profissionais: administrativas, assistentes comerciais e guardas de passagem de nível.

Por razões diversas era muito limitativo o papel destas mulheres na ferrovia, não deixando de destacar a imensa importância das suas funções, nomeadamente o das guardas de passagem de nível. Uma profissão difícil, com horários por escalas, trabalhando noites, feriados e fins-de-semana, sozinhas, muitas vezes fora das localidades, mas de uma enorme responsabilidade na segurança ferroviária.

Infelizmente ainda com salários demasiado baixos, já com a carreira, que é muito curta, tapada pelo salário mínimo nacional.

Com a natural evolução dos caminhos-de-ferro, é actualmente uma profissão com cada vez menos trabalhadores, mas as que há, são todas mulheres de armas.

Nos últimos anos foram surgindo mulheres noutras categorias, como: maquinistas, revisoras e operadoras de circulação. Digamos que nos dias de hoje as mulheres, tendo ainda algum caminho a fazer, estão em muito maior número no sector ferroviário.

Infelizmente as desigualdades continuam a existir e para isso cá estamos nós, Sindicato, para lutar pela total igualdade entre mulheres e homens.

E a igualdade começa logo pela harmonização, diminuição e humanização dos horários de trabalho. Está na hora de os horários de trabalho diminuírem das 40 para as 35 horas semanais, pois é uma forma de igualdade.

Não se pode falar em divisão de tarefas no seio do lar, e depois aplicar horários de 8 a 12 horas por dia a trabalhadoras que vivem longe do seu local de trabalho.

A igualdade entre mulheres e homens, conquista-se com o aumento dos salários para o mínimo de 850 euros. Conquista-se com as 35 horas. Conquista-se com a antecipação

da idade da reforma para quem trabalha por escalas ou turnos. Conquista-se com a reforma aos 60 anos com 40 anos de desconto.

Para as empresas do sector ferroviário, públicas e privadas, os trabalhadores são apenas e só números.

É e continuará a ser o papel dos Sindicatos no dia-a-dia, a intervenção e o controlo sobre a aplicação das leis de protecção da maternidade. O controlo e denúncia sobre situações no sector, nos transportes do sul, em que devido à pandemia e ao confinamento, muitas mães tiveram de ficar em casa a acompanhar os seus filhos menores de idade, e a empresa simplesmente as excluiu dos prémios anuais.

Assim como a situação de uma trabalhadora da Fertagus que tendo tido cancro em ambos os seios, e com mamoplastia total, é forçada a desempenhar funções para as quais, infelizmente, deixou de ter condições para realizar. A Fertagus, apesar de ter conhecimento da sua situação clínica continua a insistir na sobrecarga de trabalho, tendo o Sindicato um papel fundamental na denúncia e na defesa desta trabalhadora.

Só seremos verdadeiramente iguais, mulheres e homens, quando os salários forem devidamente justos, quando todos tivermos igualdade no acesso à saúde e à educação, quando se erradicar a pobreza.

É cada vez maior o número de trabalhadores que apesar de terem trabalho e receberem um salário, mínimo, vivem abaixo de todos os limites humanos.

Estamos e estaremos cá, Sindicato, para acabar com as desigualdades.

Viva a 8.ª Conferência da Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens!  
Viva a CGTP-IN!



**ALBERTINA PENA**  
(SPGL E DN CIMH)

**C**omeço por saudar, em meu nome e em nome da Direcção do SPGL, a 8ª Conferência da Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens, da CGTP- IN. Atravessamos momentos difíceis. A pandemia veio acentuar algumas / muitas das desigualdades latentes no que diz respeito a questões relacionadas com a igualdade de género, potenciando o retrocesso de algumas das conquistas já alcançadas.

Em termos laborais, a pandemia não afectou, da mesma maneira, mulheres e homens.

Entre as várias disparidades, veja-se como a desvalorização salarial, os despedimentos, a ausência de trabalho e a precariedade afectaram mais as mulheres, pois sectores como as limpezas, os trabalhos relacionados com o cuidar, o apoio domiciliário e outros, ainda são em grande parte realizados por mulheres.

Sendo que a maior parte destas mulheres são imigrantes, negras e de outras minorias.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho, há uma perda de 400 milhões de empregos e a desigualdade de género aumentou. As mulheres trabalhadoras têm sido as mais afectadas no que diz respeito à perda de emprego, ao acréscimo das tarefas em casa, além de serem dominantes nos sectores de trabalho doméstico e temporário, assistência social e de saúde. Têm menos protecção social e estão mais facilmente expostas ao risco de infecção e transmissão.

No sector da educação, embora não se verifiquem discriminações a nível salarial ou de empregabilidade, e sendo este um sector com uma maior percentagem de mulheres, durante a pandemia e com o ensino à distância verificou-se um acréscimo de trabalho e um acumular de tarefas.

Para além de terem de assegurar o ensino à distância, muitas professoras tiveram a seu cargo tarefas domésticas e o cuidar de descendentes ou ascendentes.

A estas dificuldades acresceram a falta de equipamentos e de apoios por parte do ME. Foi necessária uma adaptação rápida, na ausência de formação no trabalho / ensino à distância, o que comportava, entre outros, a utilização de equipamentos e ferramentas que exigiram uma rápida adaptação.



Foi necessário gerir esta situação enquanto se apoiavam filhos e filhas que também estavam no sistema de ensino à distância.

Para além da gestão dos equipamentos também foi necessária uma gestão de espaços e recursos. Foram insuficientes os apoios a trabalhadores e trabalhadoras em situação de confinamento e de apoio aos filhos e filhas durante o período de encerramento de escolas.

Por outro lado, e com a existência nas escolas de modelos de gestão que não são democráticos, muitas vezes as professoras são pressionadas para não usufruir do direito à aleitação ou para que esse direito seja organizado em função das necessidades do agrupamento e não das crianças que é necessário amamentar. Por exemplo, uma criança necessita de ser alimentada todos os dias, mas o agrupamento entende que o direito a essas horas pode ser concentrado num só dia semanal.

As chantagens decorrem quanto à distribuição de horários de trabalho e até quanto à renovação de contratos.

As condições de trabalho levam a uma desvalorização da profissão, os baixos salários também contribuem para a pouca atractividade da profissão e levam a que professores e professoras num quadro de precariedade se afastem da profissão, não aceitando horários que nem lhes permitem ganhar para pagar um quarto, nomeadamente em sítios onde a especulação imobiliária é grande, como é o caso de Lisboa e Algarve.

Esta precariedade e os baixos salários levam igualmente ao adiamento de projectos de vida pessoais e familiares.

Tal como em outras situações, também na profissão docente as professoras estão sujeitas à violência doméstica, fenómeno transversal a toda a sociedade e que afecta o desempenho laboral, esgota emocionalmente quem é vítima deste flagelo e expõe as crianças a níveis de violência que afectam o sucesso educativo.

Ainda no âmbito da educação, é necessário um combate efectivo ao modelo de escola a tempo inteiro, pelo que isto significa em termos de horários, em tempos de permanência das crianças na escola em modalidade de actividade lectiva. As crianças chegam a estar quase 12 horas por dia na escola. É preciso lutar por horários que permitam às famílias estar com as crianças sem perdas remuneratórias.

Os baixos salários levam a um empobrecimento de quem trabalha e levam a que tenham de se fazer cada vez mais horas de trabalho para auferir um mesmo rendimento. Neste sentido, mesmo durante o período de confinamento muitas trabalhadoras tiveram de sair cedo das suas habitações – que são sempre longe dos empregos e na periferia, pois

com o que se ganha não se consegue pagar uma habitação perto dos locais de emprego, nos grandes centros urbanos – e desta forma passando horas e horas em transportes sobrelotados.

Quando as famílias passam muitas horas a trabalhar e em transportes, as crianças passam muitas horas nas escolas.

A escola a tempo inteiro é uma resposta social e de apoio a horários sobrecarregados, desregulados e precários. Por outro lado, esta resposta social também assenta em trabalho precário de monitores, professores e educadores. Seria necessário um regime de trabalho que permitisse às famílias um maior acompanhamento das crianças.

É urgente um investimento sério na educação.

A FENPROF reivindica 6% do PIB para a educação.

Este investimento é também necessário para um efetivo combate à desigualdade e à discriminação de género.

O governo tem de apostar num verdadeiro plano, como elemento fundamental para o combate à discriminação de género. Apesar do muito que tem sido feito, é necessário desconstruir estereótipos de género, através da criação e divulgação de materiais, alteração dos manuais escolares dando maior visibilidade às mulheres, formação docente entre outros; bem como, apostar na educação sexual e de cidadania nas escolas, como garante de uma educação de qualidade e democrática, e como contributo para uma formação integral de jovens e crianças.

São muitas as lutas que hoje vivemos para a conquista e a efectivação de direitos.

No passado, muitas mulheres foram queimadas, perseguidas e assassinadas porque ousaram ter acesso ao conhecimento, muitas mulheres foram ostracizadas, maltratadas, rejeitadas, injuriadas, porque ousaram lutar pelo direito ao trabalho fora de casa, pelo direito ao voto, à educação, a ocupar espaços tradicionalmente ocupados pelos homens, muitas mulheres foram injuriadas e ridicularizadas, porque ousaram lutar pela liberdade quanto ao uso de vestuário, uso de calças, de não precisarem de licença para viajar ou para existir, muitas mulheres lutaram pelo direito a decidir, pela despenalização da interrupção voluntária da gravidez, pelo direito à vivência das suas sexualidades e à autodeterminação acerca dos seus corpos.

Muitas vezes isoladas, contra ventos e marés, contra correntes sociais fortes e contra costumes e mentalidades em vigor, foi necessária muita força e coragem para aguentar os maus tratos sociais, as rejeições, as expulsões e as exclusões, mas é por essas ousadias e sacrifícios que hoje votamos, não somos penalizadas pela interrupção da gravidez que é feita em segurança, podemos usufruir de trabalhos remunerados, embora ainda lutemos pela igualdade salarial e pelo reconhecimento de tanto trabalho que não é pago.

Mas não podemos descansar, não está tudo feito nem os direitos conquistados estão garantidos. O aumento dos populismos e da ideologia de direita e extrema-direita ameaçam-nos constantemente com retrocessos civilizacionais e em questões de desigualdades e discriminações.

A tentativa da alteração do sistema educativo e de um modelo de educação universal como é o caso da família, com o objectivo de acabar com a disciplina de Cidadania, tem a intenção de nos impor modelos educativos que assentam na discriminação e no desrespeito pelos direitos humanos.

Não podemos descansar porque ainda há neste mundo e no tempo cronológico em que vivemos, mulheres que não são livres, que vivem em estados de guerra, que vivem em extrema pobreza, sem acesso à educação, sem acesso a habitação, sem direito ao trabalho. Precisamos de continuar a lutar contra os retrocessos que nos ameaçam e nos querem impor.

Não está tudo feito e não podemos hoje, como noutros tempos, estigmatizar, maltratar, isolar quem ousa continuar a lutar e a chamar a atenção para problemas que ainda estão por resolver.

A exclusão leva ao isolamento – há muitos direitos que deixam de se exercer e as lutas necessárias tornam-se ainda mais difíceis.

Ainda assim, e mesmo na adversidade, é preciso continuar o caminho.

Viva a 8ª Conferência da CIMH!

Viva a CGTP- IN!



**HELDER PIRES**  
(FIEQUIMETAL E DN CIMH)

**A** intensificação dos ritmos de trabalho (e a inexistência de pausas), a desumanização e alargamento dos horários, as deficientes condições de trabalho, a par de uma cada vez maior flexibilização e precarização do emprego, estão intrinsecamente ligadas à ocorrência de acidentes de trabalho e ao aparecimento de doenças profissionais, sendo que as últimas, afectam maioritariamente as mulheres trabalhadoras.

A predominância de doenças do foro músculo-esquelético é enorme. Das 18.734 doenças profissionais certificadas com incapacidade, 88,4% são do foro músculo-esquelético, sendo as segundas mais certificadas, as perturbações neurológicas, com 10%.

Por outro lado, o *stress* laboral torna-se cada vez mais frequente em muitos locais de trabalho, cujas causas mais comuns estão relacionadas com a precariedade e a insegurança laboral, os baixos salários auferidos, as jornadas longas e desajustadas, a carga (mental) de trabalho excessiva e o insuficiente número de trabalhadores/as. Também a violência e o assédio no trabalho assumem uma amplitude crescente, potenciando não só o *stress* laboral, mas também outros problemas do foro psíquico.

Segundo a OIT (Relatório de Abril 2019) *devido a restrições organizacionais, como trabalhos repetitivos, que causam tensão muscular e fadiga, interrupções (cada vez mais frequentes em profissões "femininas"), menos autonomia e menor acesso a formação, as mulheres podem correr o risco de sofrer de doenças profissionais específicas, agudas e crónicas.*

É importante referir que *doença profissional*, é a contraída pelo/a trabalhador/a na sequência da exposição a um ou mais factores de risco presentes na actividade profissional, nas condições de trabalho e/ou nas técnicas usadas durante o trabalho.

Os últimos dados fornecidos pelo Gabinete de Planeamento e Estratégia do ISS,IP, mostram que as doenças profissionais (DP) se manifestam (em número elevado) mais cedo nas mulheres que nos homens. Como exemplo temos (DP certificada com incapacidade, 2017-2020):

M (35-39 ano) – 1.363 DPs      H (35-39 ano) – 508 DPs (nos homens, o valor próximo só surge na faixa etária dos 50-54 anos)

M (50-54 ano) – 4.749 DPs      H (50-54 ano) – 1.398 DPs

Ao contrário do que acontece em relação aos acidentes de trabalho, a existência de doenças profissionais é mais frequente entre as mulheres do que entre os homens.

Segundo os dados fornecidos, no período entre 2017-2020, foram certificadas (com incapacidade), 10.772 mulheres com 18.735 DPs e 4.824 homens com 7.316 DPs, sendo as faixas etárias 45-49 e 50-54 anos, onde existem maior número de doenças certificadas.

A CIMH/CGTP-IN considera que é urgente dar visibilidade ao problema das doenças profissionais relacionadas com o trabalho, designadamente as lesões músculo-esqueléticas que afectam, maioritariamente as mulheres trabalhadoras, bem como regulamentar a Lei nº 73/2017, de 16/8 (regulamentação essa que tinha o prazo de um mês para ser feita) que permitirá ter uma visão real e possibilitar a devida reparação dos acidentes de trabalho e doenças profissionais causados pelo assédio laboral.

Os patrões continuam a ver a Segurança e Saúde no Trabalho (SST) como um custo e não como um investimento. Esse não investimento na prevenção, redução ou eliminação dos riscos profissionais, necessário à promoção da segurança e saúde dos trabalhadores, é hoje uma realidade transversal ao sector privado e ao sector público, que urge alterar.

É uma obrigação do empregador, assegurar a todos os trabalhadores, condições de segurança e de saúde em todos os aspectos do trabalho, que salvaguardem a sua integridade física, saúde e a própria vida.

Nunca é demais lembrar que os elevados ritmos de trabalho, a falta de condições de trabalho de ordem diversa (materiais, condições físicas, escassez de pessoal, etc.), aliados à precariedade e a longos horários de trabalho, são potenciadores do aumento de lesões músculo-esqueléticas e de situações de exaustão física e psicológica, e consequentemente, do aumento do número de acidentes de trabalho.

A actual Lei nº 98/2009 – Regime de Reparação de Acidentes de Trabalho e de Doenças Profissionais, carece de profundas alterações e melhorias, uma vez que não refere de forma suficiente a responsabilidade das empresas por este flagelo dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais, permitindo, de forma encapotada e inaceitável, autênticos despedimentos sem justa causa, por *“impossibilidade de assegurar ocupação compatível”* (artigo 161.º).

A lista das doenças profissionais não é actualizada desde 2007, continuando fora da lista, as doenças de foro psíquico.

E esta é fundamental porque no sistema de reparação de doenças profissionais, é a partir da lista das doenças profissionais que se concretiza grande parte do processo relativo à reparação. Daí que, quanto mais doenças constarem dessa lista, maior probabilidade

têm os trabalhadores de verem reparados os danos provocados por riscos laborais que, fruto das diversas formas de exploração do trabalho, têm resultado num crescimento das doenças profissionais.

Por tudo o que foi referido e é uma constatação quando falamos com os trabalhadores é que a área da SST assume cada vez mais, uma maior importância para os trabalhadores (relacionada com as condições de trabalho).

Existe um “*elemento chave*” na área da SST, que desempenha um papel fundamental para a melhoria das condições de trabalho dos trabalhadores/as e que o movimento sindical tem de dar mais atenção. Esse elemento é o representante eleito pelos trabalhadores para a área da SST. É urgente dinamizar/promover a sua eleição, a sua formação e acompanhamento.

Também é importante sairmos desta Conferência, com o compromisso de integrar nas propostas reivindicativas, matérias sobre a prevenção e combate às doenças profissionais, com a identificação de factores de risco que as possam potenciar e agravar o aparecimento dessas.

Tem-se falado muito em assédio laboral, e sobre este é preciso lembrar que o Código do Trabalho, no seu artigo 283.º vem responsabilizar os patrões pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio.

Mas as associações patronais recusam (aceitar) que o assédio possa causar doenças profissionais! Isto porque, dizem eles que: *uma doença profissional resulta da exposição a um factor de risco presente no trabalho. Assim, o assédio nunca poderá ser um factor de risco, uma vez que o risco é limitado ao funcionamento normal das empresas e o assédio não é um comportamento normal. E não sendo factor de risco, não pode levar ao desenvolvimento de DP!*

E consideram que “*em analogia face ao que sucede com as DPs, o ISS possa quantificar os danos emergentes de uma situação de assédio, já reconhecida por sentença judicial transitada em julgado*”.

Mas o assédio é um factor de risco! Reconhecido no Relatório Único, como um “*factor de risco psicossocial*”, ele aparece na tabela 5.5. - “*Factores de Risco Psicossociais e Organizacionais*” e é o agente nº 10!

Viva todas as trabalhadoras e trabalhadores!

Viva a CGTP-IN!

A luta continua!



**GLÓRIA PEREIRA**  
(STIHTRSS)

**E**m nome do Sindicato da Hotelaria do Sul, uma saudação à 8.ª Conferência da Comissão da Igualdade entre Mulheres e Homens.

Camaradas,

Seria óptimo que este próximo mandato que vai começar, fosse o que todos ambicionamos e por que tanto lutamos: uma sociedade mais justa, mais democrática e com melhores condições de trabalho, mas sabemos que os próximos tempos não vão ser nada fáceis.

A Covid-19 não é só uma pandemia mas também uma guerra encapuçada, pois é em nome da Covid que o patronato se aproveita para: despedir, explorar trabalhadores e trabalhadoras e atacar: o direito da maternidade e paternidade, assistência a família, a redução do horário de trabalho, a defesa do emprego estável e com direitos, a não penalização das ausências motivadas pelo direito a ser mãe ou pai, o pagamento a 100% da licença parental independentemente da forma partilhada por ambos os progenitores, combate ao despedimento ilegal e ao assédio, entre outros.

Falar da igualdade entre mulheres e homens, é garantir um emprego sem precariedade e respeitar os trabalhadores nos seus locais de trabalho.

Na nossa actividade sindical, por força deste quadro real temos tido a preocupação, quer nos órgãos do sindicato, quer nos locais de trabalho, de reforçar a sindicalização e a participação das mulheres.

É assim com o suporte desta estrutura, que nós vamos continuar a lutar pela igualdade entre mulheres e homens.



**ANA CRUZ**  
(CESP)

**E**m nome do CESP – Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, saúdo todos os presentes nesta Conferência.

No sector do comércio as vendas sobem mas os salários não. As empresas numa tentativa discriminatória e para desmobilizar os trabalhadores para a luta atribuem falsos prémios, como é o caso do Pingo Doce que paga a 300% aos trabalhadores que trabalhem no 1.º de Maio.

Prémios discriminatórios com base nas avaliações pelo absentismo que prejudicam em primeiro lugar as mulheres e mães que acompanham os filhos menores nas idas ao médico e quando ficam doentes.

Aos trabalhadores do comércio foi pedido e exigido que estivessem na linha da frente durante a período da pandemia, assegurando o abastecimento de alimentação e produtos essenciais para a população.

Ficou claro uma vez mais que se há alguém imprescindível é quem vende a sua força de trabalho.

Seria de esperar que face a esta demonstração óbvia, e à exigência de dedicação, risco e empenho dos trabalhadores, estes vissem um reconhecimento maior da sua importância e um acrescido avanço nos seus direitos e rendimentos.

Mas se o carácter imprescindível do trabalho ficou demonstrado também ficou demonstrado a carácter parasitário e explorador do patronato, em particular do grande patronato do sector da distribuição, Pingo Doce, Sonae, Auchan, Dia Minipreço, Lidl, tudo farinha do mesmo saco (isto apesar de encherem a boca todos os dias com a responsabilidade social).

As trabalhadoras que viram as escolas, creches e ATLS encerrados, sem estes apoios foram obrigadas a recorrer ao apoio do Estado para acompanhamento dos filhos menores, ficando apenas com 66% do seu salário.

Na Sonae e no Pingo Doce as trabalhadoras receberam menos 1/4 do subsídio de Natal por terem estado a acompanhar os filhos menores neste período, situação que só se



resolveu após denúncia e intervenção do CESP, mas só em Março estes trabalhadores do Pingo Doce viram esta situação revertida e no caso da Sonae só em Abril.

O trabalho por turnos, nocturno, aos fins-de-semana e aos feriados é cada vez mais frequente e dificulta a conciliação entre a vida profissional e familiar.

Durante os estados de emergência, os supermercados tiveram de reduzir os horários de abertura e encerramento, o que acabou por beneficiar a vida familiar e apoio aos filhos das trabalhadoras deste sector, pois durante todo este período de encerramento mais cedo, os filhos dos trabalhadores do comércio souberam o que é jantar com os dois pais, passar uma tarde de sábado em família ou até mesmo ver os pais antes de dormir. E ficou provado que a população se organiza, ninguém ficou sem compras.

Outra grande questão com que os trabalhadores do comércio se deparam constantemente, são os pedidos de flexibilidade de horário serem recusados pelas empresas. Alegando estas que já existem demasiados trabalhadores com horários fixos, questionando e pressionando os trabalhadores para não o fazerem.

Estes trabalhadores são confrontados demasiadas vezes com mudanças de loja geralmente para mais longe de casa, o que é insustentável para um trabalhador, prolongando ainda mais o tempo fora de casa.

A ACT, por sua vez, ainda dá razão às empresas contrariando muitas das decisões da CITE.

Nos últimos 10 anos mais do que quadruplicou os postos de trabalho que passaram a abrir até às 24h e durante os 7 dias da semana. Com o agravamento da idade da reforma, os avós cada vez menos podem ajudar com os netos. É urgente que se alargue a flexibilidade de horário a filhos menores até aos 16 anos.

É também cada vez mais comum, casais em que ambos os progenitores trabalham por turnos e em qualquer dos 7 dias da semana. Os nossos filhos precisam de estabilidade e de acompanhamento fora do horário escolar.

As trabalhadoras a amamentar são confrontadas com a decisão do patronato em relação às horas em que podem exercer o direito à amamentação. E quando este direito se prolonga para lá do primeiro ano de idade do bebé, as empresas regra geral, exigem abusivamente que as trabalhadoras entreguem atestados mensais a comprovar que de facto estão a amamentar os seus filhos, numa clara intenção de fazerem as mães desistirem desse direito que é dos filhos.

Todos nós temos exemplos concretos desta realidade, muito trabalho temos feito, muito mais há para fazer, esclarecer, sindicalizar, mobilizar para reforçar a luta de homens e mulheres que querem trabalhar com direitos.

É o nosso compromisso.



**PAULA BRAVO**  
(USS E DN CIMH)

**A** defesa dos direitos das mulheres trabalhadoras faz-se exercendo-os, tendo o conhecimento de como agir para que os mesmos se apliquem, informando os nossos camaradas de trabalho como devem actuar para que os direitos sejam respeitados, como devem agir para o acesso ao exercício pleno dos seus direitos.

Deste modo, é nosso entender, que o primeiro direito a ser assegurado deve e tem de ser o direito ao trabalho com direitos e, para tal, é necessário continuar a dar combate, sem tréguas, à precariedade e aos vínculos precários, informando, esclarecendo constantemente as trabalhadoras, sobre o direito, nunca demais afirmado, de que a um a posto de trabalho permanente deve corresponder um vínculo de trabalho efectivo. Desta forma, realçamos o resultado da luta de centenas de trabalhadores, mulheres e homens, que ao longo destes últimos quatro anos passaram a ter um contrato efectivo no seu local de trabalho, quer no sector privado, público ou empresarial do Estado. São os frutos da luta que vai ter que continuar!

O trabalho específico e a troca de experiências entre diferentes sectores é um dos ganhos maiores da organização da Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens, trabalho que, no distrito de Setúbal, tem dado frutos entre os sectores, cujos resultados positivos vamos fazendo chegar aos locais de trabalho, não só com exemplos concretos mas como força e incentivo de que através da luta e da resistência de outros locais de trabalho, a denúncia do que se passa em cada um, traz mais força à luta, mais ânimo e dinâmicas para as trabalhadoras e trabalhadores exigirem o respeito pelos seus direitos, exercendo-os, quer seja nos horários, no pleno direito à licença de maternidade e paternidade, ou outros direitos específicos, bem como a necessidade de dar resposta a várias e constantes situações relacionadas com repressão/assédio.

Estes problemas têm sido mais visíveis, têm-se destacado mais, mas também aumentou o nível de informação, de esclarecimento dos trabalhadores, o alerta, a denúncia que tem vindo a ser efectuada de forma firme, intransigente, pela CIMH/CGTP-IN, pelos dirigentes e delegados sindicais, colocando estas questões na ordem do dia, discutindo-as com as mulheres e os homens trabalhadores, lá, onde trabalham, dando-lhes os instrumentos, orientando-os, e dizendo-lhes que não estão sozinhos nesta luta, que estamos ao seu lado para os apoiar e levar a sua, a nossa luta, avante!

Nesse sentido, temos como objectivo, reforçar o trabalho sobre a Igualdade, procurando reunir a Comissão regularmente, de forma a potenciar a nossa acção e intervenção mais integrada com os sectores, promovendo, desta forma, o trabalho para a igualdade nos locais de trabalho.

Nos últimos quatro anos realizámos no Distrito, no âmbito da Semana da Igualdade, diversas iniciativas, acções de rua, com uma crescente participação de mulheres e homens trabalhadores dos diversos sectores e, nos últimos dois anos, integrada nesta Semana evocámos, ainda, a luta dos operários conserveiros, luta essa que deu origem aos chamados fuzilamentos de Setúbal, em 13 de Março de 1911, que originou a morte do jovem operário conserveiro António Mendes e de Mariana Torres, às mãos, da então recém-criada GNR, apenas porque lutaram por melhores salários, por melhores condições de trabalho, por uma vida digna!

Olhando para o passado, lutamos no presente para garantir um futuro melhor para as próximas gerações, dignificando o trabalho, defendendo a saúde, avançando na Igualdade!

Viva a 8.ª Conferência da Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens!

Viva a CGTP-IN!

A luta continua!





**CATARINA MARQUES**  
(SPZS)

**E**m nome do Sindicato dos Professores da Zona Sul quero começar por saudar a 8.ª Conferência Nacional da CIMH e todos os presentes.

Comemoramos este ano o quadragésimo sétimo aniversário da Revolução de Abril.

A Revolução que pôs termo a 48 anos de ditadura fascista em Portugal.

A Revolução de Abril significou um extraordinário progresso da sociedade portuguesa e mostrou conter em si a força e as potencialidades necessárias para empreender a eliminação de muitas das mais graves desigualdades, discriminações e injustiças sociais, contribuindo para a construção de uma nova sociedade democrática.

A 2 de Abril de 1976, a Assembleia Constituinte aprova e decreta a Constituição da República Portuguesa.

O seu artigo 13.º consagra o princípio da Igualdade:

- 1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.*
- 2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de diversos factores, nomeadamente o sexo.*

Apesar das conquistas alcançadas e consagradas na lei, a efectiva igualdade entre mulheres e homens ainda não é uma realidade.

Continuam a existir situações de desigualdade de género, que afectam directamente as mulheres que, no caso da profissão docente, se encontram em maioria.

Essas desigualdades têm expressão, por exemplo:

- Na aplicação da licença de amamentação/aleitação, onde são colocados imensos obstáculos ao exercício deste direito, ou onde prevalecem os interesses da escola na determinação desses períodos de tempo em detrimento do interesse/necessidade da criança. Esta situação é ainda mais grave quando falamos do ensino privado.
- No pleno exercício da licença de maternidade/paternidade, onde vários colegas são pressionados para encurtar esta licença por razões de distribuição de serviço.

- Na pouca flexibilidade por parte das escolas (com maior incidência no ensino privado) na atribuição de horários que permitam aos pais uma participação mais activa na vida dos seus filhos.

Aliás, o conceito hoje aplicado de *escola a tempo inteiro* é um sistema de resposta aos patrões e não às necessidades das crianças.

Os horários desregulados, a precariedade, a necessidade de por vezes ter mais do que um trabalho para sobreviver, o *stress*, etc... dificultam ou impedem o tempo para a vida pessoal e/ou familiar.

Sabendo-se que a relação de vinculação afectiva é decisiva para a consolidação de competências nas crianças, torna-se óbvia a importância que o acompanhamento dos pais na vida dos filhos tem para o seu desenvolvimento harmonioso e equilibrado.

Outro exemplo de desigualdade de género, muito vincado neste tempo de epidemia e de ensino a distância, foi o teletrabalho.

Apesar da condição da mulher estar a evoluir, esta continua a arcar com grandes dificuldades e pesados obstáculos no desenvolvimento da sua vida pessoal e profissional.

No sistema de ensino a distância a mulher foi mais sacrificada com a sobreposição de papéis, nomeadamente na gestão da casa, dos filhos, da alimentação familiar, etc.

Numa reunião do Comité para a Igualdade do CSEE (Comité Sindical Europeu da Educação), em Fevereiro de 2021, foi apresentado um estudo sobre Igualdade de Género, do Instituto Europeu sobre Igualdade de Género, no qual Portugal aparece em segundo lugar (a seguir à Espanha) em que as mulheres trabalham mais horas que os homens e, também, em segundo lugar (a seguir à Itália) de mulheres sem trabalho e sem possibilidade de procurar trabalho por causa das suas responsabilidades familiares.

Foi também referido que as mulheres que estão em teletrabalho são interrompidas nas suas tarefas mais 50% que os homens, reforçando a dificuldade das docentes em teletrabalho.

A efectiva igualdade entre mulheres e homens adquire-se através de emprego com direitos, com o fim da precariedade, com o aumento geral dos salários e o aumento do salário mínimo nacional, com o investimento nos serviços públicos.

A luta continua!

Viva a 8.ª Conferência da CIMH!

Viva a CGTP-IN!



**MARIA JOSÉ AFONSECA**  
(USAM E DN CIMH)

Viva a 8.ª Conferência da Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens da CGTP-IN com o lema: Dignificar o trabalho – Defender a saúde – Avançar na igualdade!

A precariedade laboral abrange todos os sectores, mas é muito mais intensificada nos sectores e locais de trabalho onde a maioria da mão-de-obra é feminina!

Na Madeira, o trabalho precário, o assédio moral, a perseguição, a desvalorização do trabalho e das trabalhadoras, é a prática corrente nas instituições particulares de solidariedade social.

Nos lares, jardins-de-infância e creches ligados às instituições religiosas e também na Cruz Vermelha Portuguesa, todos, sem excepção, têm uma forma refinada de atacar os direitos dos trabalhadores no geral e no que se refere às mulheres trabalhadoras esses ataques são rotineiros e sistemáticos indo ao ponto de desvalorização total como pessoa, principalmente se a trabalhadora se atrever a exigir um pequeno direito.

O trabalho sindical no âmbito da Associação das Delegações Sindicais Conjuntas da Madeira, junto das trabalhadoras das IPSS já vem do ano 2000, iniciando-se no Lar Bom Jesus de Ponta Delgada, com contactos e reuniões às escondidas dos responsáveis da instituição e da vizinhança.

Isto porque as trabalhadoras e até à população em geral, eram tidas, não como trabalhadoras com direitos, mas como voluntárias, para prestar tão importante serviço à sociedade.

Foram necessárias muitas reuniões para criar confiança e segurança às trabalhadoras para se sindicalizarem, para descontar a quota no recibo de salário e para a eleição de duas delegadas sindicais.

Foi com este trabalho sindical que foram conquistados, a aplicação do SMR e muitos direitos que estavam consagrados na lei e no Contrato, que as trabalhadoras desconheciam e as IPSS faziam de conta que não existia.

Foi o arranque da acção sindical nas IPSS. Exemplo que foi depois multiplicado em vários Lares e Misericórdias da região.

Encontramos relatos impensáveis de serem vividos pelas trabalhadoras nas IPSS, nomeadamente sobre os direitos da maternidade, a sobrecarga de trabalho e a imposição de 46h de trabalho semanal.

Situações que com a organização e luta nos locais de trabalho, conseguiu-se alterar e travar grande parte dessa ofensiva às trabalhadoras. Certos de que a intervenção sindical ainda nem chegou a metade da dimensão deste sector.

Foram muitos os obstáculos que foram colocados à luta das trabalhadoras, conforme a luta avançava, avançavam também da parte das instituições, as ameaças, e os processos infundados às trabalhadoras mais reivindicativas, tendo até havido despedimentos de duas delegadas sindicais, uma na Casa de Saúde Câmara Pestana e outra na Instituição Mário Miguel.

Estes dois despedimentos, fundados em calúnias da prática de maus tratos, da qual não temos dúvidas que as instituições tiveram como único objectivo de mostrar quem manda, e o sobretudo acabar com a luta reivindicativa.

Hoje o tempo veio dar razão às trabalhadoras. A decisão do Ministério Público do envolvimento da prática de maus tratos por parte dos responsáveis da instituição Mário Miguel, estando uma das responsáveis em parte incerta.

A Cruz Vermelha Portuguesa, que diz não estar obrigada a cumprir com nenhuma convenção colectiva de trabalho aplicando a sua “própria lei”, que para além de aplicar baixos salários, tem diferentes direitos e salários para as mesmas funções, criando descontentamento e desigualdades. O relacionamento laboral entre a entidade patronal e as trabalhadoras mais parece uma ditadura militar.

A acção sindical é dificultada, na medida em que as trabalhadoras movidas pelo clima de medo, não desabafam as situações, se não tiverem a certeza que o Sindicato não vai fazer uso das informações.

A pretexto da pandemia de Covid-19, as IPSS, com o apoio dos organismos governamentais, implementaram a cultura do medo e aproveitaram ao máximo para voltar à carga com ataques aos direitos, impondo novos horários de trabalho (de 10 e 12h por dia, 14 dias de trabalho seguidos para descansar 14 dias) e assim sucessivamente.

Para além de não receberem qualquer compensação, as instituições ainda dizem que as trabalhadoras ficam a dever horas.

A pretexto da pandemia, no sector da limpeza, as empresas, sobretudo, as grandes, fizeram de tudo para tirar direitos aos trabalhadores. A maior parte do sector são mulheres. É um sector onde as trabalhadoras matam-se a trabalhar, e a grande maioria, vive abaixo do limiar da pobreza.

A SERLIMA, servindo-se da pandemia do medo e das necessidades das trabalhadoras, através da chantagem, alterou os contratos individuais de trabalho de algumas trabalhadoras, de tempo inteiro para tempo parcial, reduzindo ainda mais os valores salariais.

De referir que muitas trabalhadoras, apoiadas na organização sindical, não aceitaram alterar os contratos. O que revela o quanto é importante as trabalhadoras estarem esclarecidas, terem confiança na defesa dos seus direitos e sem medo.

A CRITE- Comissão Regional da Igualdade no Trabalho e Emprego, é um organismo praticamente inoperante.

A presidente limita-se a convocar reunião para analisar os pareceres prévios. Na maioria têm a ver com pedidos formulados pelas mulheres trabalhadoras para horários de trabalho flexíveis, para conciliar a vida laboral com a vida familiar.

É discutido ao pormenor o que não interessa discutir (se a mãe tem condições de deixar a criança em casa da familiar, se tem um familiar que pode ir buscar a criança, o pai da criança onde trabalha, que horário de trabalho tem, etc., etc.), para depois darem um parecer, que salvo raras exceções, o parecer da USAM é o único favorável à trabalhadora.

A situação vivida por muitas mulheres ao serviço das IPSS é tão gritante, que mesmo nos dias de hoje, quando expõem a situação ao sindicato, não são elas a falar, são os maridos que falam por elas.

São sinais que nos fazem reflectir, que as mulheres que passam por estas situações, de tamanha desconsideração, no seu local de trabalho, como profissional e no seio da sua família, como pessoa, que nos leva a concluir que, ao contrário do que alguns querem nos fazer crer, o caminho para a igualdade é um longo percurso, que está muito longe do fim. E, sim! É um caminho que tem de ser percorrido, lado a lado, pelos homens e mulheres.

Viva a 8.ª Conferência da Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens da CGTP-IN  
Viva a Luta pela igualdade entre mulheres e homens  
Viva as Trabalhadoras e Trabalhadores  
Viva a CGTP-IN!





**FILIPE MARQUES**  
(CECO E DN CIMH)

**A** igualdade entre homens e mulheres é um dos princípios fundamentais da Constituição da República Portuguesa, pela qual a CGTP-IN se tem batido, enquanto organização sindical de classe comprometida com os direitos dos trabalhadores, com a justiça e o progresso social.

Porém, apesar de estar na lei, a igualdade não está atingida no trabalho e na vida. Num quadro de agravamento da sua crise estrutural, o capitalismo intensifica os níveis de exploração (a pretexto da pandemia da Covid-19), agravando a situação das mulheres afectadas pela precariedade e discriminações salariais; pelo desemprego e baixos salários; por horários de trabalho longos e desregulados que impedem a conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar; pela repressão e assédio; penalizadas pelo exercício dos direitos de maternidade, entre outros exemplos.

A CGTP-IN inscreve a igualdade entre mulheres e homens nos seus objectivos centrais e prioritários de acção, visando a promoção e reforço da sindicalização, participação e representação das trabalhadoras, a dinamização da sua intervenção, organização, reivindicação, proposta e luta, como forma de combater as desigualdades e discriminações e de valorizar o trabalho das mulheres, contribuindo assim para a dignificação das condições laborais de todos os trabalhadores.

O direito ao trabalho e ao trabalho com direitos, é uma condição essencial para a efectivação da igualdade de direitos entre mulheres e homens, que, por sua vez, é indissociável da luta mais geral pelos direitos, liberdades e garantias de todos os trabalhadores e pela construção de uma sociedade mais justa e desenvolvida.

No quadro da acção sindical integrada, é indispensável continuar a aprofundar o conhecimento da realidade em cada local de trabalho, de modo a construir as propostas reivindicativas e a organizar a luta, pela resolução dos problemas concretos, contra as discriminações específicas das trabalhadoras, dinamizando a sua participação. Assim, importa continuar a:

- Identificar e alargar, a partir dos sindicatos, o número de locais de trabalho prioritários em cada sector e região, tendo em conta os de maior peso de mão-de-obra feminina e os problemas identificados, definindo objectivos reivindicativos

- e metas de sindicalização de mulheres, de eleição de delegadas sindicais e de Representantes dos Trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho (SST);
- Responsabilizar e envolver a organização sindical de base na definição e concretização dos objectivos e metas fixadas para cada local de trabalho identificado;
  - Avaliar e valorizar os resultados obtidos de forma regular, aos diversos níveis da estrutura sindical, com o contributo das comissões para a igualdade, com propostas de novos objectivos e do trabalho a realizar no período seguinte;
  - Sindicalizar e reforçar o papel dos delegados sindicais, homens e mulheres, na luta organizada das trabalhadoras contra as desigualdades e discriminações, para que tomem nas suas próprias mãos, e em unidade na acção com os demais trabalhadores, a conquista e defesa dos seus direitos.

Entre 2016-2020, as mulheres representaram a maioria das novas sindicalizações (59,8%) e dos delegados sindicais eleitos (64,9%). É justo valorizar os avanços positivos, mas é ainda necessária a dinamização pelos Sindicatos para a criação de mais Comissões para a Igualdade, articulando as respectivas linhas de trabalho com a acção sindical geral.

A contratação colectiva, enquanto fonte especial de direito consagrada na Constituição da República Portuguesa, é um instrumento essencial no combate às discriminações directas e indirectas em função do sexo. Assim, a negociação e a contratação colectiva, no sector público, no sector público empresarial e no sector privado, devem ter um papel fundamental na regulação das relações de trabalho, na justa distribuição da riqueza, com a actualização anual dos salários e de outras prestações pecuniárias.

Para além da exigência fundamental de revogação de normas gravosas da legislação laboral, da norma da caducidade das convenções colectivas (temporariamente suspensa) e da necessidade de reposição do princípio do tratamento mais favorável, é fulcral a inserção na contratação colectiva, de cláusulas respeitantes à promoção da igualdade no acesso ao emprego, no trabalho, na formação profissional, na evolução da carreira profissional, nas condições de trabalho e na retribuição.

A luta em defesa das Funções Sociais do Estado e dos Serviços Públicos é parte integrante da luta pela igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens, sendo importante, por um lado, a promoção do emprego público como garante dessas mesmas Funções Sociais do Estado, essenciais à igualdade de acesso a direitos fundamentais, independentemente da origem social ou da zona de residência, como instrumento de combate às desigualdades e discriminações específicas das mulheres

E por outro, a exigência de reforço do número de trabalhadores afectos a essas Funções Sociais e Serviços Públicos assume-se como condição para garantir a qualidade de resposta às necessidades dos trabalhadores e da população e valorização do direito ao

trabalho das mulheres e de promoção das suas competências e saberes em áreas tão distintas como a Saúde, a Educação, a Investigação e a Ciência, a Segurança Social, a Justiça, a Cultura, a Habitação, os Transportes, entre outras.

É, pois, essencial a defesa e valorização das Funções Sociais do Estado, dos Serviços Públicos e dos seus trabalhadores, garantindo:

- O seu papel insubstituível na promoção do acesso universal aos direitos que possibilitam a elevação das condições de vida, por via do acesso à saúde, aos direitos de Segurança Social e de protecção, na garantia de uma rede pública de apoio à família, à infância, aos idosos, às pessoas com deficiência, às vítimas de violência, entre outras;
- O reforço de Serviços Públicos de qualidade, a preços acessíveis, nomeadamente mais e melhores transportes públicos, disponibilidade de centros de saúde, hospitais, creches, jardins-de-infância e escolas de ensino básico como serviços públicos de proximidade, e ainda a garantia do direito à habitação condigna.

A ideia de que as mulheres são um grupo social homogéneo não corresponde à realidade, pois as mulheres, tal como os homens, integram distintas classes sociais com interesses distintos e até antagónicos. Para as mulheres trabalhadoras, a concretização da igualdade no trabalho e na vida exige afrontar os fundamentos económicos, sociais e culturais em que assenta a sua dupla exploração: de classe e em função do sexo.

Ao defender-se que sejam dadas às mulheres as mesmas possibilidades para um efectivo acesso e participação em todos os níveis profissionais, na vida social, política, cultural e desportiva, não é para combater o “poder masculino”, mas para garantir o cumprimento dos direitos sociais, laborais e culturais para que se acabe com a discriminação.

A importância da alteração das mentalidades, também como tarefa do movimento sindical, é alicerçada no projecto de sociedade que a CGTP-IN defende e advém da luta quotidiana pela transformação social e política que tenha em conta:

- O cumprimento das garantias constitucionais de igualdade de oportunidades e de tratamento em todos os patamares da vida em sociedade e, em particular, no acesso ao emprego e no desenvolvimento da relação laboral;
- O incentivo à igualdade de direitos das mulheres na família, lutando pelo aumento dos salários e contra a desregulação dos horários de trabalho, para assegurar a efectiva conciliação da vida profissional, familiar e pessoal;
- A efectiva responsabilização social das empresas assegurando, desde logo, salários dignos, baseados no princípio de que “a trabalho igual ou de valor igual, salário igual”.

Camaradas,

A repressão patronal tornou-se uma prática corrente. Em muitas empresas instalou-se um clima repressivo. Os processos disciplinares com fins intimidatórios, as perseguições a activistas sindicais, a tentativa de proibir o exercício da actividade sindical nas empresas e os despedimentos, fazem parte do vasto e complexo arsenal utilizado com o objectivo de desarticular a base organizada da luta.

A exigência de efectivar o princípio constitucional da liberdade sindical é uma prioridade de todo o movimento sindical. Não é admissível que os Sindicatos sejam impedidos de entrar nos locais de trabalho e que mulheres e homens trabalhadores, muitos com vínculo de trabalho precário, tenham medo de informar os patrões de que estão sindicalizados, de participar nas reuniões e plenários de trabalhadores, discutindo e reivindicando a melhoria das suas condições de trabalho e de vida.

Intensificam-se as limitações e intimidações patronais relativamente a direitos individuais e colectivos, através de infundados processos e sanções disciplinares indevidas e abusivas, de pressões para rescisões de contratos de trabalho, de penalizações pelo exercício de direitos de maternidade e de paternidade ao nível de prémios e retribuições variáveis, de obstrução sistemática aos pedidos de horários flexíveis, entre muitas outras formas de violações de direitos sociais e laborais.

Importa dinamizar e alargar a acção, intervenção e luta das mulheres e homens trabalhadores contra as situações de intimidação e repressão patronal visando dar mais força à denúncia e ao combate a todas as tentativas de violação ou limitação dos direitos e do seu exercício e fazer valer no terreno as conclusões do parecer da DGERT que reconhece a plenitude do exercício da actividade sindical na empresa, enquanto direito fundamental previsto na Lei Fundamental, incluindo o acesso de representantes sindicais em empresa para «desenvolver actividade sindical na empresa» mesmo que não existam «delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais» nem filiados conhecidos do empregador.

O cumprimento dos direitos das mulheres nas suas múltiplas dimensões não encontra resposta nas abordagens apenas à desigualdade de género, nem nas que suportam as políticas de igualdade de género do Governo PS. A resposta que se exige não passa pela política de direita, de retrocesso nos avanços, mas sim por uma política de esquerda e soberana que não dispensa, antes exige, ampliar a luta das mulheres pela melhoria das suas condições de vida e de trabalho, pelo cumprimento dos seus direitos na lei e na vida, num Portugal com justiça social e soberania.

Viva a 8.ª Conferência da CIMH!

Viva a CGTP-IN!



**MARIA INÊS TOMÉ**  
(USG)

**A** União dos Sindicatos da Guarda saúda a 8.ª Conferência Nacional da Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens, com o lema “Dignificar o trabalho – Defender a saúde – Avançar na igualdade”.

O princípio da Igualdade plasmado no artigo 13.º da nossa Constituição, diz que todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei, assim como ninguém pode ser privilegiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em função da ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica ou condição social.

Passados 47 anos do 25 de Abril e 32 anos da 1.ª Conferência da Igualdade, vemos como esta continua a ser alvo da exploração e carece de políticas efectivas de pleno emprego que garantam o direito ao trabalho, tal como consta no art.º 58.º, n.º 2 da Constituição da República Portuguesa.

Sou trabalhadora da Câmara da Guarda, onde num universo de cerca de 600 trabalhadores, 45% são mulheres. Sou assistente operacional do serviço de gestão e conservação da jardins e espaços verdes, onde até à data, sou a única mulher e onde ainda se faz sentir a ideia de que a mulher deve desempenhar tarefas que não aquelas que obrigam a movimentar cargas, manusear enxadas e provavelmente máquinas, nos postos de trabalho. A única mulher nos serviços externos onde as instalações não acautelam a igualdade de género.

Sou também dirigente sindical da Direcção Nacional do STAL, da sua Direcção regional e da União dos Sindicatos da Guarda.

Na Administração Pública podemos afirmar que não há discriminação salarial mas no que ao direito de parentalidade diz respeito, ainda há um caminho a percorrer, porque a mentalidade de que cabe única e exclusivamente à mulher cuidar e tratar dos filhos, continua a prevalecer.

No Distrito da Guarda e em consequência das medidas adoptadas para combater a pandemia, as mulheres são as principais vítimas do desemprego - 61% do total de desempregados – em sectores como a hotelaria, restauração e turismo.

Sectores onde a mão-de-obra feminina é predominante e onde os baixos salários e vínculos precários dominam. Mulheres que na maioria das vezes abdicam do seu direito à maternidade por um vínculo precário para subsistirem...

A diferença salarial no distrito da Guarda entre homens e mulheres é das mais altas do país, acima dos 23%.

A desvalorização do trabalho feminino continua a ser um instrumento de aumento da exploração e da acumulação da riqueza das empresas.

Discriminações que afectam particularmente as mulheres: quando são portadoras de deficiência; pertencem a minorias étnicas e culturais; são imigrantes e tenham baixas qualificações; têm de ser combatidas!

Elevar a consciência reivindicativa nos locais de trabalho; reforçar a sindicalização, o papel dos homens e mulheres delegadas sindicais e a luta organizada dos trabalhadores contra todo o tipo de discriminação e desigualdade, é o caminho para que as trabalhadoras tomem nas suas mãos a conquista e defesa dos seus direitos.

É necessário continuar a lutar pelo aumento geral dos salários em 90 euros, pelo salário mínimo nacional para os 850 euros a curto prazo, pelas 35 horas para todos, pela revogação de todas as normas gravosas do Código do Trabalho, pela reintrodução do tratamento mais favorável, pela revogação do SIADAP e pelo direito à negociação e aumento salarial anual na Função Pública!

A luta continua!

Viva a 8.ª Conferência!



**CÉLIA VAREIRO**  
(CESP)

**S**áúdo todos os presentes nesta 8.ª Conferência da Igualdade entre Mulheres e Homens da CGTP-IN.

Na instituição onde trabalho - Santa Casa da Misericórdia da Póvoa de Varzim - as desigualdades são muitas.

É do conhecimento geral que nas instituições de solidariedade social existe um conjunto de atropelos, assédio e repressão aos trabalhadores, sobretudo aos trabalhadores com vínculos precários.

A falta de contratação, para dar resposta ao serviço e aos cuidados dignos dos utentes, é uma constante, situação muito violenta para quem trabalha com idosos. Os recursos e espaços físicos, quando existem não são utilizados pelos utentes por falta de trabalhadores, o tempo nunca sobra para acompanhar os utentes em actividades, apenas para as necessidades básicas e mesmo para estas todos os minutos contam.

O rácio de pessoal necessário em cada valência não é entregue às delegadas, para que estas não possam constatar que não é assegurado o necessário.

Os despedimentos sem justa causa continuam a acontecer, assim como os contratos, na sua maioria ilegais, pois os motivos são muito duvidosos.

Os critérios de avaliação dados aos ajudantes de acção directa para subida de carreira são vergonhosos, a carreira tem seis salários com diferenças mínimas entre si e que progridem a cada cinco anos de pontuação acima de quatro valores, numa escala de cinco e que impedem o trabalhador de levar mais cinco euros ou até dez euros, que tendo em conta os baixíssimos salários que se praticam, fariam a diferença.

Durante estes longos anos, os trabalhadores contraem patologias associadas ao desgaste físico e de movimentos repetitivos da sua profissão que os leva a ter de conviver com esta realidade, não sendo reconhecida, na maioria das vezes, a doença profissional que contraem, nem as dores suportadas anos a fio.

No caso do enfermeiro que existe actualmente na instituição, contratado a recibo verde, auferes apenas 740 euros.

Há trabalhadores do turno da noite que, em algumas instituições, não têm espaço para descansar na hora a que têm direito a fazer uma pausa.

Com a luta foi possível que tenham sido pagos os retroactivos de Julho de 2020, mas foram pagos apenas às associadas do meu sindicato, o CESP.

Durante a pandemia os trabalhadores do sector social deram o seu melhor, mas continuam em muitas instituições sem receber as horas que lhes impuseram de doze ou mais horas diárias durante catorze dias e em alguns casos, fechados no local de trabalho, longe dos seus familiares.

Conseguimos na instituição impor regras durante a pandemia e em vez de fazermos os catorze dias que eles queriam, fizemos apenas seis dias consecutivos.

Apesar de toda a controvérsia, foram estes que estiveram lá com todo seu desgaste físico e psicológico, continuaram a sua missão, porque quem gosta de cuidar, a vida de todos importa.

Tem sido uma luta constante, a ACT continua sem dar resposta aos nossos pedidos o que não ajuda na resolução dos problemas.

As denúncias foram feitas às entidades que fiscalizam ou que deveriam fiscalizar estas situações e o certo é que demoram uma eternidade e nessa eternidade vão-se arrastando e agravando os problemas dos trabalhadores.

No caso da ACT, que cerca de um ano depois é que entrou em contacto com alguns trabalhadores para questionar se foram forçadas a fazer aquele horário, ou seja volvido um ano ainda não tivemos resposta por parte desta instituição.

As frustrações desta classe trabalhadora, têm-se vindo a agravar com a demora e falta de resposta aos seus direitos, pois são trabalhadoras que nunca foram valorizadas devidamente e nem quando se tornaram indispensáveis no cuidado aos utentes essa valorização lhes foi dada. Aliás, os salários que recebemos neste sector são praticamente equivalentes ao do ordenado mínimo nacional. É esta a valorização que recebemos!

Precisamos de mais acção e intervenção por parte destas entidades, sem aviso prévio para produzir resultados.

O nosso trabalho de representantes dos trabalhadores, não é fácil.

As colegas estão fragilizadas e por medo deixam-se manipular em função da repressão que é exercida pela hierarquia. Tudo tem o seu tempo, e este vai demonstrando que não estão sozinhas e existe alguém do seu lado a lutar por melhores condições de trabalho, e direito a uma vida pessoal e familiar, melhores salários e igualdade social.



É preciso continuar a nossa missão para que os trabalhadores percam o medo, temos de continuar a ser capazes de nos locais de trabalho sermos cada vez mais fortes e unidos para que ninguém fique desprotegido e isso só se faz com a organização nos sindicatos da CGTP-IN.

Gostaria de terminar afirmando, com toda a convicção, que nas instituições de solidariedade social, onde se deveria proteger os mais desfavorecidos, é onde se cometem algumas das maiores barbaridades sociais.

Viva a 8.ª Conferência da Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens!  
Viva a CGTP-Intersindical Nacional!  
Viva a luta das mulheres trabalhadoras!





**NUNO ALMEIDA**  
(USL)

**A** USL saúda a 8.ª Conferência Nacional da CIMH e todas e todos os seus delegados e convidados.

A luta pela igualdade entre mulheres e homens é uma luta de todos os dias, indissociável da luta mais geral pelos direitos, liberdades e garantias de todos os trabalhadores.

Na União dos Sindicatos de Lisboa, ao longo de vários anos, tem-se vindo a dar uma forte importância a esta frente de trabalho, dirigida às várias dimensões da desigualdade, das discriminações, da violação de direitos que afectam as mulheres trabalhadoras, mas também os homens trabalhadores.

Para o fortalecimento desta acção é fundamental a participação na Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens e na Comissão Distrital, onde estão representados vários Sindicatos.

Verificamos hoje uma maior tomada de consciência e sensibilização, mais discussão, reflexão e dinamização de trabalho dirigido, de forma integrada, nas várias áreas de intervenção sindical, no sentido da efectivação da igualdade.

São sinais que podemos constatar como altamente positivos o modo como as questões da igualdade estão presentes nas diversas intervenções realizadas nos órgãos, o crescimento do número de mulheres nos órgãos sindicais, ou o crescente empenho com que é assumido, pelos vários Sindicatos do distrito, quer a nível da participação nas acções de formação no âmbito da Igualdade, quer na dinamização e participação nas comemorações do 8 de Março, Dia Internacional da Mulher.

A realização pela USL das comemorações do Dia Internacional da Mulher, em Lisboa, tem procurado ao longo dos anos sublinhar o verdadeiro significado histórico deste dia: um dia de luta, onde se destaca a importância do papel e da participação das mulheres trabalhadoras, onde não deixamos esquecer a dimensão estratégica do trabalho para a concretização da igualdade de direitos nas suas várias dimensões, procurando denunciar situações concretas junto dos locais de trabalho.

Camaradas,

A igualdade tem tido avanços significativos na lei, mas o mundo do trabalho continua a não promover a igualdade e a ser gerador de desigualdades.

Prova disso é que, só no distrito de Lisboa, as mulheres trabalhadoras ganham, em média, menos 17% que os homens (sendo que esta diferença ultrapassa os 20% em muitos sectores de actividade).

Perto de um quinto das mulheres trabalhadoras tem um contrato precário, são maioritárias no emprego a tempo parcial, quando estão disponíveis para trabalhar a tempo inteiro, são as principais vítimas da não efectivação dos direitos de maternidade e paternidade.

A par dos vários problemas existentes, a pandemia, onde tantas mulheres – da saúde, ao comércio, ao sector da limpeza, entre outros – assumiram a linha da frente, foi também momento para promoção de retrocessos e de acentuar de desigualdades.

O teletrabalho e o cuidado dos filhos recaíram com particular incidência sobre as mulheres.

No segundo confinamento foram também as mulheres as mais atingidas pela perda de emprego e conseqüente desemprego (55% dos desempregados inscritos no distrito de Lisboa são mulheres).

As limitações para a conciliação entre o trabalho e a vida familiar e pessoal não se esgotam no impacto que a duração e que a forma de organização do tempo de trabalho têm na vida das trabalhadoras. Esta conciliação é posta também em causa quando existem limitações ou impedimentos ao exercício dos direitos de maternidade e paternidade que se continuam a verificar.

Os baixos salários auferidos pelos trabalhadores, mulheres e homens, são um dos factores que limita uma maior partilha no exercício dos direitos, nomeadamente de maternidade e paternidade e na assistência inadiável à família, condicionando também a sua participação na actividade cívica, social, cultural e sindical.

A luta que promovemos no movimento sindical unitário distingue-se por assumirmos que este é um combate de todos. Não achamos que esta é luta de mulheres contra homens ou uma competição entre sexos. Pelo contrário, sabemos que a desigualdade e a discriminação são algo que têm um propósito, que cumpre um objectivo: a intensificação da exploração dos trabalhadores.

A luta pelo aumento geral dos salários e contra as discriminações salariais é, pois, uma luta de todos, homens e mulheres, porque quando o patronato discrimina (seja nos salários, seja noutras matérias) no fim, perdem todos!

Camaradas,

São também muitos os patrões que utilizam o assédio no trabalho como instrumento de gestão para conseguir o emagrecimento das empresas. O objectivo é, no limite, conseguir que a vítima se despeça e seja deste modo afastada sem que a empresa pague as indemnizações devidas ou enfrente processos nos tribunais por despedimento sem justa causa.

O assédio no trabalho tem maioritariamente nas mulheres as suas vítimas, mas também é verdade que existem homens que são alvo destes atentados à dignidade laboral e humana.

É urgente continuar a realizar acções de prevenção e travar a tortura psicológica nos locais de trabalho, para que estes sejam lugares mais saudáveis e livres.

Nesta 8.ª Conferência, é bastante importante fazerem-se balanços e valorizar o trabalho realizado, mas muito mais importante é definir linhas de acção e intervenção claras, objectivas e concretizáveis, e julgamos que o Plano de Acção colocado hoje em apreciação o faz plenamente.

Para além de se valorizar os avanços positivos registados, continua a ser necessário que os Sindicatos sindicalizem e elejam mais mulheres para delegadas, dirigentes sindicais e representantes para a Segurança e Saúde no Trabalho, concretizem a dinamização e criação de mais Comissões para a Igualdade, quer no próprio Sindicato, quer no local de trabalho, com o objectivo de, continuamente, aprofundar o conhecimento dos problemas reais das trabalhadoras, reflectir sobre eles, formular propostas e reivindicações colectivas, encetar formas de resistência, protesto e luta para construir soluções.

Por parte da USL, podem continuar a contar com o nosso trabalho e empenho para que cada vez mais a efetivação da igualdade seja uma realidade, certos que todos juntos, mulheres e homens, vamos continuar a pugnar pela igualdade, pelo aumento de participação de mulheres, o que constitui um contributo inestimável para a justa luta que travamos! Pela igualdade no trabalho e na vida!

Viva a 8.ª Conferência Nacional da CIMH!

Viva a luta dos Trabalhadores e Trabalhadoras!

Viva a CGTP-IN!



**ANABELA SILVA**  
(SIESI)

**E**m primeiro lugar e em nome do SIESI, saúdo todas e todos os presentes na 8.ª Conferência Nacional da CIMH.

Gostaríamos de valorizar o trabalho desta Comissão, que em conjunto com alguns sindicatos - o SIESI teve a honra de ser um deles - e com as Uniões dos Sindicatos - em especial a de Lisboa e a do Norte Alentejano - lutaram e conseguiram que as trabalhadoras/es que estavam em teletrabalho tivessem o mesmo direito que os demais trabalhadores no que respeita ao Apoio Extraordinário para poderem dar assistência aos filhos, na situação da pandemia que obrigou ao confinamento.

Salientamos que esta medida só pecou por tardia, mas ainda assim tivemos associados que, nas duas últimas semanas, foram obrigados a solicitar o referido Apoio, porque os professores dos filhos os alertaram que os mesmos estavam a perder o rendimento escolar e assim conseguiram acompanhar e recuperar.

Em relação ao teletrabalho, que está na ordem do dia, e que no início da pandemia parecia ser o paraíso, estamos a constatar que afinal tornou-se num pesadelo.

Começa pelo facto de os custos do teletrabalho terem passado a ser mais um encargo para os trabalhadores, engordando assim os bolsos das empresas.

Muitos trabalhadores que já tinham doenças profissionais e psicológicas, viram as mesmas serem agravadas e quem não as tinha, passou a tê-las.

Há quem defenda que a lei devia ser alterada e que os trabalhadores deviam poder solicitar o teletrabalho até aos 12 anos das crianças e/ou para tomar conta dos idosos, para nós não é compatível, nem é solução para a maioria dos trabalhadores.

Por exemplo, os trabalhadores que fazem atendimento telefónico em linhas de atendimento com elevado número de chamadas, onde para irem ao WC têm de solicitar pausa e ficar a aguardar aprovação, como vão fazer para dar os devidos cuidados a crianças e idosos dependentes?

Para não falar do facto de a responsabilidade com as crianças e idosos deixar de ser da alçada do Estado social e passar a ser dos trabalhadores/familiares.

Sobre o teletrabalho muito mais havia para dizer, mas o tempo é pouco.

No plano mais geral, temos de continuar a combater e a denunciar, as práticas de assédio moral nas empresas e nos locais de trabalho. Um flagelo, onde muitas mulheres e homens sofrem em silêncio, este tipo de tortura psicológica.

São estes e muitos outros problemas que desvalorizam a nossa sociedade, ao não considerarem todos como iguais, são todos trabalhadores que lutam por uma vida melhor, temos de mudar mentalidades com a luta do dia-a-dia.

É preciso, é urgente e necessário, aprofundar a discussão das questões da igualdade entre homens e mulheres, dotar os delegados e dirigentes sindicais de conhecimento nesta matéria, para que possamos desta forma mudar as mentalidades em relação às discriminações.

Viva a 8.ª Conferência da Comissão da Igualdade entre Mulheres e Homens

Viva a CGTP-IN

Viva a luta dos trabalhadores!



**HERMÍNIA CAÇOTE**  
(SINPICVAT)

**E**m nome do Sindicato da Indústria do Vestuário, saúdo todas as delegadas e convidados presentes nesta nossa 8.ª Conferência para a Igualdade entre Mulheres e Homens.

O nosso Sindicato representa um sector de actividade, em que a esmagadora maioria dos trabalhadores são mulheres, e por isso mesmo, quando falamos em igualdade, sabemos bem o que se passa nas nossas empresas e o muito caminho que temos de percorrer até que a mesma se tome uma realidade efectiva na nossa sociedade.

A igualdade entre mulheres e homens é uma questão de direitos humanos e uma condição de justiça social, sendo igualmente um requisito necessário e fundamental para a igualdade, o desenvolvimento e a paz.

A igualdade de género exige que, numa sociedade, homens e mulheres gozem das mesmas oportunidades, rendimentos, direitos e obrigações em todas as áreas, devem beneficiar das mesmas condições no acesso à educação e à saúde, ter iguais oportunidades no trabalho e nas carreiras profissionais, e igual acesso ao poder político.

Tendo em conta as desigualdades e grandes assimetrias que persistem, a promoção da igualdade, passa um pouco pelo reconhecimento das reais capacidades das mulheres, para acederem aos mais altos níveis de decisão no plano empresarial e político, sendo pois necessário criar condições para que as mulheres sejam autónomas nas suas decisões e na forma de gerir as suas vidas, para tal é necessário implementar ferramentas de combate sério às desigualdades.

O nível de educação de uma mulher determina fortemente o padrão de vida da sua família bem como a educação, futuro e potenciais oportunidades de seus filhos e filhas.

As mulheres, principalmente no nosso País, exercem um papel na sobrevivência, na economia da família, quer como sustento, quer como responsáveis pela gestão da vida e recursos da família. Quando as mulheres, principalmente as que estão em situação de pobreza e exclusão ou não podem trabalhar por incapacidade ou doença, a sobrevivência da sua própria família está em causa.

As mulheres têm uma esperança média de vida mais elevada que os homens, o que torna o apoio social muitas vezes insuficiente, dado que as mulheres estão sempre mais sobrecarregadas com o apoio a terceiros.

Os cuidados com as crianças, doentes e idosos recaem quase sempre sobre as mulheres na família, a que acresce a multiplicidade das tarefas domésticas, isto obriga a uma séria reflexão, por um lado a divisão das tarefas familiares entre a mulher e homem, por outro os apoios sociais que o Estado deve disponibilizar a estas famílias.

O sucesso das políticas e das medidas destinadas a apoiar ou a reforçar a promoção da igualdade entre mulheres e homens, passa pela melhoria do estatuto das mulheres, em particular no mundo laboral, em que a maioria tem como base de retribuição, o salário mínimo nacional, deve basear-se na integração de uma perspectiva de género, nas políticas gerais do Estado e em todas as esferas da sociedade. Este é o nosso entendimento sobre a igualdade.

Viva a Igualdade entre homens e mulheres!

Viva a 8.ª Conferência sobre a Igualdade!

Viva a CGTP-IN!







**ETELVINA RIBEIRO**  
(USDL E DN CIMH)

**U**ma saudação à coragem de todos os activistas sindicais, que com as adversidades causadas pela pandemia, estiveram e estão junto dos trabalhadores, apesar de manter a distância física, foi determinante o estar no local de trabalho, dando o apoio sindical ou jurídico, a qualquer dia da semana e a qualquer hora do dia, evitando que os atropelos aos direitos, se tornassem uma realidade como o patronato pretendia.

Referir que a CIMH também sempre esteve activa na defesa e denúncia, desenvolvendo por todos os meios a garantia dos direitos, que as entidades patronais a pretexto da pandemia tentaram retirar.

A igualdade entre mulheres e homens é inseparável do projecto de sociedade inscrito na Constituição da República Portuguesa pelo qual lutamos: onde os Sindicatos não estejam impedidos de entrar nos locais de trabalho; onde a contratação colectiva constitui uma fonte especial de direito e de progresso social com um papel fundamental na distribuição da riqueza, na actualização dos salários e de outras prestações pecuniárias, na salvaguarda de direitos e garantias dos e das trabalhadoras; onde as Funções Sociais do Estado constituem parte integrante da consolidação da igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens e onde se combatem todas as formas de exploração, opressão e violência contra as mulheres.

A precariedade não é apenas uma palavra: A precariedade tem sido a arma do patronato, para cercear os direitos humanos e o direito a uma vida digna.

É urgente terminar com a subcontratação, é preciso impedir que a pretexto de tudo e de nada as empresas contratem empresas prestadoras de serviços, ou de trabalho temporário, sendo que deveriam, sim, contratar os trabalhadores directamente para os quadros.

A maioria dos trabalhadores com vínculos precários são trabalhadores que trabalham lado-a-lado no mesmo local de trabalho com os efectivos, mas como o seu contrato é com uma empresa externa, não têm o mesmo nível salarial, os valores de subsídio de refeição ou de turno são inferiores aos dos colegas. Isto é inaceitável!

Todos e todas as trabalhadoras em posto de trabalho efectivo, têm de estar no quadro da empresa e não podem ser descartáveis.

Há um ano, com o pretexto da pandemia, o patronato terminou os contratos com as empresas exteriores, estas por sua vez despediram os trabalhadores e trabalhadoras, com todas as implicações que representou para a sua vida profissional e familiar.

As fábricas que este ano retomaram os níveis de produção voltaram à subcontratação de mão-de-obra.

Os delegados sindicais têm de estar atentos e intervenientes, não podemos voltar a ter locais de trabalho onde o número de trabalhadores do quadro da empresa é semelhante ou mesmo inferior aos que prestam trabalho com vínculo a empresas exteriores.

Importa reafirmar o esforço na efectivação de uma cultura de igualdade nas práticas sindicais e uma vontade assumida para aumentar a participação equilibrada de mulheres e homens em todos os patamares da organização sindical e em todos os cargos de decisão.

Há que promover iniciativas, de sensibilização, de formação, da divulgação de direitos, de folhetos e guias de apoio para a acção sindical, implementando uma dinâmica de trabalho específico, mais regular, a partir dos locais de trabalho que envolva a estrutura sindical.

Continua a ser necessário que os Sindicatos sindicalizem e elejam mais mulheres para Representantes dos Trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho, concretizem a dinamização e criação de Comissões para a Igualdade ou definam um ou uma responsável por esta área de trabalho, quer no próprio Sindicato, quer no local de trabalho, com o objectivo de, continuamente, aprofundar o conhecimento dos problemas reais das trabalhadoras, reflectir sobre eles, formular propostas e reivindicações colectivas.

É preciso promover a Igualdade!

Com políticas efectivas para proteger os direitos das mulheres trabalhadoras, assim como exigir medidas específicas que possibilitem a conciliação entre a vida familiar e profissional, abarcando serviços públicos de qualidade, a preços acessíveis, para assistência a filhos e a outros dependentes, horários de trabalho flexíveis e licenças de maternidade/paternidade e de assistência à família, assim como políticas que visem incentivar a partilha das responsabilidades domésticas. Combater todas as discriminações nos locais de trabalho.

Importa dinamizar a Igualdade entre Mulheres e Homens, definindo-se, à partida, as seguintes áreas prioritárias de intervenção:

- A participação das trabalhadoras na luta pelo direito ao trabalho e à segurança no emprego

- A valorização dos salários e o combate à discriminação salarial entre mulheres e homens
- A organização do tempo de trabalho e o direito à conciliação com a vida familiar e pessoal
- A melhoria e a dignificação das condições de trabalho, em especial, na efectivação dos direitos de maternidade e paternidade
- Na eliminação do assédio laboral
- Na luta contra a intensificação dos ritmos de trabalho
- Combater as causas de doenças profissionais
- Pelo fim das empresas de trabalho temporário, quando o trabalho é efectivo e diário
- Num posto de trabalho permanente, o trabalhador tem de ter um vínculo efectivo
- Exigir do Governo a revogação da norma da caducidade da contratação.

Camaradas,

Mas que justiça social, se continuam evidentes as desigualdades salariais entre mulheres e homens?

Que justiça social, se as mulheres com o mesmo nível de qualificação que os homens continuam a auferir rendimentos mais baixos?

Que justiça social, se as mulheres, embora na maioria dos casos recebam o salário base igual, pela respectiva tabela salarial, mas os homens recebem, prémios de produtividade, desempenho, assiduidade entre muitos outros, as mulheres que desempenham as mesmas funções, são discriminadas porque, as entidades patronais as excluem, ou apenas recebem um valor inferior destes?

A consequência dos baixos salários são para a vida, em subsídio de desemprego, e quando reformadas os valores são tão baixos que muitas mulheres estão no limiar da pobreza e assim num quadro de exclusão social.

Há que erradicar as discriminações directas e indirectas de modo a integrar medidas de promoção e salvaguarda da igualdade retributiva na contratação colectiva, em conjunto com a luta contínua pelo aumento geral dos salários.

No Portugal de Abril temos direito ao trabalho e ao trabalho com direitos, esta é a base essencial para a independência económica, a condição para a efectiva igualdade.

Porque as mulheres só serão verdadeiramente livres e independentes quando alcançam a sua autonomia financeira. Não baixaremos os braços, temos pleno direito à igualdade.

Para finalizar, é preciso que os activistas sindicais tenham a tarefa prioritária de intervir directamente nas empresas para pôr fim ao trabalho precário. É nossa obrigação impedir que os nossos filhos e netos, sejam confrontados com a exploração, sem direito a construir uma vida digna.

Vamos reforçar a sindicalização e o esclarecimento dos homens e mulheres delegados sindicais e com a luta organizada das trabalhadoras contra as desigualdades e discriminações.

Com esperança e confiança vamos construir o futuro para os nossos filhos e netos com o projecto de sociedade que há 47 anos Abril nos trouxe.

Vivam todos e todas as trabalhadoras!

Viva a CGTP-IN!





**SARA BRITO**  
(STARQ)

O trabalho em arqueologia caracteriza-se pela precariedade. O sector divide-se em dois grandes eixos: sector privado e sector público.

O sector privado está bastante ligado à construção civil.

É marcado pela precariedade e instabilidade, pela itinerância. A maioria das trabalhadoras e trabalhadores estão a falsos recibos verdes.

É uma profissão marcada pelo abandono precoce. É uma profissão prejudicada pela falta de condições de higiene e segurança.

Segundo estudos aplicados à generalidade dos sectores, promovidos pela CITE, o assédio sexual e o assédio moral no local de trabalho estão relacionados com más condições laborais, podendo influenciar a falta de reacção.

Durante a Semana do Dia Internacional da Mulher, o STARQ fez uma campanha, divulgada através das redes sociais, na qual pedia às trabalhadoras/es que partilhassem, numa frase curta, as suas preocupações laborais.

Muitas das preocupações transmitidas versavam sobre a precariedade, a desvalorização da profissão, a falta de condições de higiene e segurança no trabalho.

É frequente as mulheres não terem casa-de-banho (factor condicionante pelas características intrínsecas ao corpo feminino e potenciador de problemas de saúde). Também não há vestiários femininos e, tantas vezes, não há água corrente. Isto, numa profissão em que se colocam, literalmente as mãos na terra.

O STARQ foi convidado, pelo Núcleo de Estudantes da FCSH, para uma conversa (organizada por esse Núcleo) sobre a “Discriminação de género e a Arqueologia e a importância desse mesmo debate”. Cito aqui este ponto porque a organização desta conversa por parte de estudantes mostra a crescente necessidade de se falar sobre assédio.

Saliente-se que a informalidade que marca o trabalho em arqueologia, que começa desde cedo com campanhas de voluntariado promovidas pelas universidades e que constituem

parte obrigatória da formação, traça, desde cedo, a difusa fronteira das relações humanas e laborais.

A campanha do 8 de Março e a referida conversa evidenciaram a urgência em colocar e evidenciar o tema da igualdade, de colocar temas como o assédio nas linhas de acção do Sindicato.

O STARQ elaborou um inquérito sobre “Sexismo e assédio/abuso sexual nos ambientes de formação/trabalho de arqueologia” para responder à urgência em caracterizar uma situação que ainda não está estudada em Portugal para o sector da arqueologia. Frisa-se que foi possível promover o inquérito neste momento por as últimas direcções conterem uma maioria de dirigentes do sexo feminino.

Os dados ainda não foram analisados, mas uma leitura genérica das respostas comprova a sensação, a percepção empírica, de que existe sexismo e situações de assédio em arqueologia, e que afecta maioritariamente as mulheres.

Os resultados do inquérito permitirão não só caracterizar melhor a profissão neste âmbito, como estimular um debate mais amplo sobre a presença e influência do sexismo/assédio sexual na profissão e o seu impacto na vida dos profissionais.

Importa alertar e lutar contra situações de desigualdade de género e discriminação. Importa lutar contra as condições que a propiciam. Importa lutar contra a precariedade laboral.

Viva as trabalhadoras e trabalhadores!

Viva a CIMH!

Viva a CGTP-IN!



**AMÉRICO MONTEIRO**  
(CECO)

**C**aros e caras camaradas da Direcção cessante da CIMH,  
Aos novos eleitos e eleitas,  
A todos e todas os/as camaradas e amigos aqui presentes, as minhas saudações.

Dois ou três assuntos que aqui gostaria de sublinhar nesta 8ª Conferência Nacional.

Num ano completamente atípico como foi o de 2020, 31 indivíduos perderam a vida no trabalho em Portugal, em ano de grande confinamento devido a uma pandemia de que já não havia memória.

A cada 3 dias podemos ouvir uma notícia: *Operário* - na maioria são operários - *perde a vida no seu posto de trabalho*.

Quando um trabalhador morre no seu posto de trabalho são vidas destroçadas.

Alguém que saiu de casa com mais ou menos pressa, saiu para ir ganhar a vida e jamais voltará. Nunca mais voltará.

Todo um projecto de vida, pessoal e/ou familiar. Tudo se desmorona. O pai, o marido, o filho, o avô - na sua grande maioria são homens - o vazio da ausência.

Resulta depois um grande silêncio, como se o acidente tivesse chegado pela mão da imprudência do trabalhador, quando sabemos que é porque a segurança dos trabalhadores é, com muita frequência, descuidada na perspectiva de maior lucro por parte do capital.

E quantas vezes, quanto às indemnizações, o máximo de esforço das seguradoras para fugir aos seus compromissos, aproveitando-se muitas vezes das necessidades das famílias e dificuldades de defender os seus direitos, para pagar pensões ridículas.

Precisamos de ter aqui maior intervenção.

Deveria haver um levantamento/mobilização, sempre que um caso destes ocorresse e há por certo reivindicações a fazer para as vítimas. Vítima não é só aquele que morre.

A maior parte de nós, trabalhadores e dirigentes sindicais, não somos técnicos nas áreas que abordamos. O nosso contributo é de agentes da realidade, como cidadãos activistas, interessados em dar o nosso contributo para a reflexão.

Já muitos de vós se aperceberam que está em desenvolvimento, pela CGTP-IN, uma actividade de um projecto com financiamento POISE, sobre formação sindical.

A Comissão para a Igualdade tem desenvolvido formação específica, que sublinhamos, e que por isso acredito, serão pessoas atentas para dar o seu contributo qualificado, naquilo a que forem chamadas a contribuir para este projecto na área da Formação Sindical.

Não queria terminar sem antes vos falar ainda que, de forma muito breve, de um assunto, que nos documentos apresentados à discussão, quase não aparece e que creio que não devemos ignorar.

Todos sabemos que vivemos tempos preocupantes quanto aos cuidados necessários a ter em relação ao planeta em que habitamos e quanto às questões climáticas.

Neste caminho que é seguido pela sociedade capitalista, com o tipo de exploração predadora dos recursos disponíveis, só em busca do maior lucro, já muitos e muitos se aperceberam que não podemos continuar por este caminho.

Estes tipos de comportamentos vêm sempre a repercutir-se na vida de quem trabalha.

São imensos os problemas que exigem políticas de acção climática a muito curto prazo. Se queremos que o planeta continue a ter condições aceitáveis para os humanos viverem e com algum equilíbrio da biodiversidade, é urgente dar atenção e agir em conformidade.

Falar de transição justa, transição energética, descarbonização, digitalização, teletrabalho, são desafios ao mundo do trabalho e é fundamental que nos preparemos para os enfrentar.

Vejamos o que ocorreu com a Galp de Matosinhos e a termoelétrica de Sines, que encerraram sem ter em conta a opinião dos seus trabalhadores.

Só vem confirmar a importância de estarmos atentos e preparados para a luta, para defendermos um futuro melhor e um presente com direitos e com justiça.





**PAULA PEDRAS**  
(USNA E DN CIMH)

**P**ermitam-me dar um pequeno contributo a esta nossa Conferência. No distrito de Portalegre, cada vez são mais as mulheres trabalhadoras a procurar, nos seus sindicatos de classe, ajuda para dar resposta a problemas relacionados com a sua saúde.

Este acréscimo não é certamente exclusivo da nossa região. Os elevados ritmos de trabalho, consequência de um cada vez mais reduzido número de trabalhadores nos serviços e nas empresas, conduzem à degradação da saúde dos trabalhadores. Homens e mulheres.

São, no entanto, mais vezes as mulheres as primeiras a sentir a perda de qualidade de vida, devido a problemas ósseos e musculares, pois são as que, ainda hoje, têm maior sobrecarga de trabalho fora do emprego.

Para reduzir os custos do trabalho, as empresas cortam no número de trabalhadores compensando com maior carga horária, horários concentrados e laborações contínuas associadas a uma maior pressão para a polivalência e para a velocidade.

Um sector onde isto é particularmente visível, esta estratégia de cortar no número de trabalhadores e aumentar a carga horária, é o sector social, e isto tornou-se óbvio logo nos primeiros meses de pandemia.

Este é um sector onde as mulheres são a maioria dos trabalhadores.

Para reduzir nos custos do trabalho, os patrões poupam na maquinaria, nos instrumentos de trabalho e no equipamento de protecção individual, tornando o trabalho mais penoso e perigoso.

O aumento da idade da reforma e o esvaziamento dos serviços de medicina do trabalho, quando existem, roubam as perspectivas de quem arruína as suas condições físicas e psicológicas num trabalho mal pago, de continuar a viver dignamente do seu trabalho.

A maioria dos trabalhadores e trabalhadoras, mas principalmente estas últimas, recorre a baixas por doença na esperança de melhorar o suficiente para voltar ao trabalho. Baixas que colocam sérios constrangimentos financeiros.

O reconhecimento de uma doença profissional é um caminho tortuoso, cheio de chantagens e obstáculos e acaba, por isso, por ser o último recurso de quem não aguenta mais.

Muitos trabalhadores e trabalhadoras chegam a este ponto com incapacidades muito graves que têm consequências igualmente graves nas suas vidas pessoais e familiares. Inverter este caminho e consciencializar os trabalhadores de que não é aceitável ficarem doentes a trabalhar é possível através da intervenção sindical.

Não é fácil, mas não é impossível eleger representantes dos trabalhadores para a Saúde e Segurança no Trabalho.

Nesta área, o movimento sindical do distrito de Portalegre ainda tem um longo caminho a percorrer.

É uma tarefa sindical com uma importância cada vez maior tendo em conta o cenário que vivemos.

Mas estes últimos tempos, em que tanto se fala da saúde e da doença, também têm de ser tempos de maior exigência por parte dos trabalhadores e seus representantes de classe em relação aos ambientes de trabalho, locais onde passamos a maioria dos nossos dias.

As mazelas físicas e psicológicas decorrem de um ambiente, que podemos chamar tóxico, de trabalho.

Um ambiente de trabalho que, não podemos esquecer, piorou muito nos últimos anos em resultado de um modelo laboral que tentam a toda a força nos impingir.

Um modelo laboral que é de baixos salários e precariedade, mas também de forte promoção do individualismo e da competitividade.

É com a promoção destes valores que se tenta ir mais longe no ataque à unidade dos trabalhadores, o que tem como objectivo último aniquilar a negociação colectiva.

A CGTP-IN tem o mérito de trazer para a discussão pública novas formas de violência no trabalho, mas em muitos casos já nem estamos a falar de assédio laboral. Muitas vezes, não se trata de 1 ou 2 casos de violência psicológica.

Trata-se de toda uma hierarquia criada para suscitar falsos sentimentos de poder de uns trabalhadores sobre os outros, um poder artificial criado para substituir aquele que nos pretendem realmente roubar, o poder de governar o nosso tempo e de decidir onde investi-lo.

Sem dúvida que o *stress*, os elevadíssimos ritmos de trabalho, os baixos salários e as dificuldades que daí advêm de fazer face ao custo de vida, tendem a degradar as relações humanas dentro dos locais de trabalho.

É precisamente este ciclo que os sindicatos da CGTP-IN têm o poder de quebrar e é por isso que tanto medo metem ao patronato.

Porque é isto que fazemos, camaradas, e continuaremos a fazer: a apelar à unidade, à solidariedade e à luta dos trabalhadores pelo direito de, colectivamente, com a sua força e através dos seus representantes, conseguirem negociar melhores condições de trabalho.

Viva a 8.ª Conferência Nacional da CIMH!

Viva a CGTP-IN!





**JOANA JESUS**  
(USP)

Uma forte saudação a todos vós e à 8.ª Conferência Nacional da CIMH – Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens.

Este projecto que assumimos enquanto dirigentes, delegados e activistas sindicais, desta grande central sindical que é a CGTP-IN, a luta em defesa dos trabalhadores, dos seus direitos, por um futuro mais próspero, por um mundo mais justo, fraterno e solidário, está diariamente presente nas nossas vidas.

A realidade dos locais de trabalho, do dia-a-dia, em casa, assente numa sociedade construída num sistema capitalista, onde o valor das pessoas é dimensionável ao seu peso na economia, onde os valores e o respeito pelas pessoas cada vez mais é menor, exige que todos os dias sejamos capazes de intervir, de esclarecer e de mobilizar para a luta de classes, onde de um lado está o capital e do outro os trabalhadores.

Neste profundo desequilíbrio da luta de classes o capital procura, como sempre procurou, criar todos os mecanismos possíveis de exploração, de divisão e fractura entre os trabalhadores, de levar por diante a sua própria natureza de concentração da riqueza por todos os meios.

Uma dessas ferramentas, para aumentar a exploração, é, de facto, a desvalorização do papel da mulher enquanto trabalhadora, enquanto mãe, enquanto pessoa de família, enquanto ser humano sempre catalogado como inferior ao homem.

Muito temos feito ao longo dos anos nesta frente de trabalho. Muitas têm sido as conquistas alcançadas, as lutas travadas, os debates levados a praça pública e as questões levantadas!

A questão da igualdade de género é algo que tem mesmo que ter intervenção, luta e esclarecimento. Que tem que ser permanentemente abordada nas nossas discussões. Temos que continuar a quebrar barreiras e a ultrapassar os obstáculos ainda existentes.

O papel da mulher na sociedade tem cada vez mais peso, mais intervenção e relevância. E isto só é possível através da nossa intervenção, empresa a empresa, local de trabalho em local de trabalho.

Esta é uma das componentes da luta de classes, e que não haja dúvidas relativamente a isso. É uma luta do trabalho contra o capital, da valorização do trabalho e dos trabalhadores, do respeito por quem trabalha, por quem produz e transforma.

E neste sentido temos dado passos importantes.

Devemos valorizar o trabalho que a Comissão para a Igualdade tem feito, nos documentos produzidos, nas acções realizadas e este caminho tem que continuar a ser trilhado. No entanto, devemos também, e reforço esta questão, perceber que é fundamentalmente nas empresas e nos locais de trabalho que esta luta deve ser travada.

Temos sectores de actividade predominantemente femininos, e, no entanto, também são esses sectores onde os salários são mais baixos, onde as pressões e as ameaças são mais evidentes, onde os atropelos à actividade sindical são mais sentidos.

No entanto muita tem sido a luta travada.

No sector da hotelaria e restauração, com a luta dos trabalhadores da SUCH em greve ainda na passada segunda-feira; a luta dos trabalhadores das cantinas no passado dia 17 de Maio; ou ainda a reintegração dos trabalhadores, sendo que de quatro, três eram mulheres, do Casino da Póvoa, que encerraram o seu processo ao fim de sete anos.

A luta dos trabalhadores do comércio, das IPSS e da indústria, demonstra toda a potencialidade existente, e que também esta é a nossa luta, este é o nosso movimento sindical, esta é a nossa CGTP - Intersindical Nacional.

Por isso, camaradas, vamos à luta:

- Pelo emprego estável e com direitos / Contra a precariedade e o desemprego
- Pelo aumento geral dos salários / Contra a discriminação e a pobreza
- Pelas 35 horas semanais / Contra a desregulamentação dos horários de trabalho
- Pela saúde no trabalho e a protecção dos trabalhadores / Contra os elevados ritmos de trabalho e as doenças profissionais
- Pela dignidade, pela liberdade sindical e a efectivação de direitos nos locais de trabalho / Contra a violência e o assédio.

Viva a 8.ª Conferência da CIMH - Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens!

Viva os trabalhadores portugueses!

Viva a CGTP - Intersindical Nacional!



**LUÍSA BARBOSA**  
(SPGL)

**E**m nome da Direcção Regional de Santarém do SPGL, saúdo a 8ª Conferência Nacional da CIMH da CGTP-IN!

O actual modelo de gestão pouco democrático da Escola Pública; a falta de transparência do modelo de avaliação dos professores que se queria pedagógico e participado; as eleições do órgão de gestão que se chama “Director”, por outro órgão colegial, também ele de funcionamento pouco democrático, constituído para o apoiar – o Conselho Geral –, onde os professores são uma clara minoria, tal modelo de gestão foi pensado para sustentar uma gestão autocrática e despótica, facilitando as desigualdades e as discriminações, não só entre homens e mulheres, mas também entre colegas, baseada na diferença de opinião, favorecendo os jogos de influência e os abusos de poder; promovendo a geral privação dos direitos dos trabalhadores, com vista a uma aparente eficácia e “bons resultados” da Escola e o isolamento social a quem ousa defender os seus direitos e opiniões.

O ambiente de trabalho gerado é, normalmente, pesado, de controlo social, de pressão, de mal-estar entre colegas, de isolamento social, visto que a maior parte dos professores, apesar da idade avançada, por terem na grande maioria mais de cinquenta anos, ainda se encontram nos escalões mais baixos da carreira, dizia, os professores com a esperança de terem uma boa avaliação para poderem progredir na carreira (nomeadamente nos 5º e 7º escalões, que possuem normas-travão) comprometem a sua vida familiar e pessoal, a sua participação cívica, a sua cidadania, para cumprir horários desregulados, tarefas diversificadas e diversas, com múltiplas funções e responsabilidades, para marcar presença em reuniões fora de horas, sobrecarregando o seu trabalho diário e atropelando-se direitos!

O clima nas escolas é de tristeza, de silêncio, de relações superficiais, aliás um ambiente “competitivo”, tão contrário ao tão apregoado e ambicionado modelo de gestão “colaborativo”, diria mesmo, tão contrário à esquecida “fraternidade”.

O actual modelo de gestão contribuiu para este ambiente “competitivo”, igualmente, quando o “Director” nomeia os nomes das chefias intermédias que podem ser votados, se não mesmo, deturpando, apontando o que mais lhe convém, não são mais do que os elos de uma cadeia de controlo social e de pressão sobre os “servidores”.

Assim, a Escola Pública fica ao serviço do poder autocrático e despótico de um Director que tem um poder de influência sem par: quer junto das Autarquias, quer junto da comunidade escolar, como os encarregados de educação e as empresas, quer junto da tutela, o ME.

O assédio moral, a desigualdade, a privação dos direitos e as doenças que daí decorrem (e que insistem em não tratar como profissionais), aumentam, num ambiente onde as mulheres são uma grande maioria.

O SPGL distingue-se por manter uma luta sindical de rua com constância e perseverança, por defender os seus sócios num sindicalismo de proximidade.

A pandemia trouxe-nos alguns imprevistos e, em algumas escolas, as portas fechadas impediram-nos de entrar, no entanto, fizemos reuniões *online*, comunicámos com os sócios por telefone e *e-mail*; neste momento, retomamos os plenários sindicais presenciais e, vamos intensificar a luta com persistência e resistência.

Nestes tempos difíceis, num clima assim, só com um sindicalismo de proximidade na defesa dos nossos direitos!

Pela defesa da igualdade e fim das discriminações!  
Pela prática efectiva dos direitos dos trabalhadores!

Viva a 8.ª Conferência Nacional da CIMH!  
Viva a CGTP-IN!



**CÉLIA MATOS**  
(SEP)

**G**ostaria de deixar também aqui algumas notas, algumas preocupações que se prendem com a experiência do Sindicato dos Enfermeiros Portugueses com outras organizações de enfermeiros.

Desde há uns anos a esta parte temos assistido a acções de organizações divisionistas de sindicatos da UGT, a proliferação de outros sindicatos, de movimentos inorgânicos, isto no sector dos enfermeiros. Acções que conduzem os enfermeiros para caminhos sem saída, que têm atitudes corporativistas tentando minar a acção e a luta com outros trabalhadores, nomeadamente na Administração Pública, colocando a população contra os enfermeiros, colocando em causa o direito à greve, contribuindo para serem transformados serviços mínimos em serviços máximos, como foi o caso da tão conhecida *greve cirúrgica* (não pelas melhores razões).

Estas acções têm tido o intuito de ataque ao SEP e aos sindicatos da CGTP-IN enquanto sindicatos de classe, mas também ao Serviço Nacional de Saúde.

Trago-vos aqui estas ideias, esta experiência, porque penso que também em relação às questões da igualdade temos assistido a algumas atitudes de divisionismo, a acções de demagogia, manobras de diversão e divisão dos trabalhadores e devemos estar atentos e ter em consideração estas situações.

Estas atitudes visam colocar mulheres contra homens, retirar do direito à greve o papel de arma de luta das organizações sindicais representativas dos trabalhadores (veja-se o exemplo da greve feminista), desviar a atenção das verdadeiras causas da discriminação, da violência e da exclusão social, empurrando para o plano individual e familiar a responsabilidade destas situações.

No sector dos enfermeiros, tal como aqui já foi referido hoje, os direitos que de alguma forma se encontravam não cumpridos antes da pandemia foram agravados com a situação pandémica que vivemos e assistimos a um agravamento ainda maior da desregulação de horários, de excessivas cargas de trabalho, a um grande volume de trabalho extraordinário, nem sempre pago, limitações de gozo de férias, orientações de conselhos de administração para revogação de horários de amamentação e horários flexíveis, ausência de medidas que permitam a assistência aos filhos, e tudo isto num



contexto que já era de grande instabilidade e ansiedade e que só veio contribuir ainda mais para a destabilização dos enfermeiros ou das enfermeiras.

Faço uma referência (permitam-me que faça esta referência): ontem assinalou-se o Dia Mundial da Criança e o atropelo destes trabalhadores e destas trabalhadoras e dos seus direitos são atropelos aos direitos das crianças e são atropelos a um desenvolvimento saudável e a um desenvolvimento feliz.

Trago-vos aqui estas ideias porque o que garante a igualdade às mulheres na sociedade e na família é o emprego estável e com direitos, porque assim será garantida a sua autonomia financeira, a sua estabilidade psíquica e emocional, a conciliação da vida familiar e profissional, o tempo para descanso, para lazer, a cultura, o desenvolvimento pessoal e tudo isto irá promover a harmonia familiar, a saúde mental (tão esquecida e tão agravada nos dias que vivemos) e o progresso social.

Por tudo isto, camaradas, eu penso que não é possível falar das questões da igualdade sem falar da luta de mulheres e homens, da luta contra a exploração capitalista, a luta dos trabalhadores em geral, por uma sociedade mais justa, mais saudável, sem discriminação, sem exploradores e explorados, por uma vida melhor.

Viva a CIMH!

Viva a CGTP-IN!

Viva a luta dos trabalhadores!



**DEOLINDA FERNANDES**  
(SPGL)

**N**os termos do artigo 29.º do Código do Trabalho define-se assédio moral como “*o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou intuito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.*”

Se atendermos à Constituição da República Portuguesa, nos artigos 13.º, 21.º e 25.º também se refere que:

1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei;
2. A integridade moral e física das pessoas é inviolável;
3. Ninguém pode ser sujeito a tortura ou a tratos ou penas cruéis, degradantes ou desumanas.

Muitas vezes temos dificuldade em saber se estamos ou não perante uma situação de assédio moral. Estas dificuldades surgem pela confusão que ainda existe na distinção entre conflitos ditos “normais” que acontecem em qualquer relação laboral.

No entanto, as situações que se configuram como assédio moral integram comportamentos que são ilícitos mesmo quando isoladamente considerados. Esta ilicitude acontece porque, com frequência, os comportamentos assumem um carácter repetitivo em toda a sua dimensão, o também chamado *mobbing*, que se configura numa hostilidade permanente e repetitiva ultrapassando em muito aquilo que poderia ser um conflito laboral, tornando-se numa situação de assédio moral.

Não é fácil tipificar uma situação de assédio moral mesmo perante todos os indícios de que ela possa estar a ocorrer. A falta de sensibilização sobre a situação leva-nos, muitas vezes, a desvalorizar o assédio e a confundi-lo com uma possível conflitualidade pontual e aparente.

No entanto, temos de nos lembrar que estamos perante um comportamento reiterado e que vai muito além de um mero conflito laboral.

Deveremos estar atentos/as aos indicadores e atitudes de situações que confirmam assédio moral tais como:

- Desvalorizar o trabalho;
- Dar ordens contraditórias com o objectivo de confundir a/o docente;
- Ser sistematicamente alvo de situações de *stress* com o objectivo de descontrolo da/o docente;
- Isolar a/o docente da restante equipa de trabalho;
- Intimidar constantemente através da promoção de reuniões com as entidades patronais/chefias hierárquicas onde a/o docente é colocada/o numa posição de subalternização, de fragilidade psicológica, de desvalorização e de chantagem;
- Toda esta intimidação é realizada intencionalmente e em situação em que a/o docente se encontra sozinha/o para que não possam existir provas testemunhais desta actuação;
- Utilização, por parte das entidades patronais/chefias hierárquicas, de linguagem imprópria e desadequada, um tom de voz elevado quando se dirige à/ao docente. Esta situação para além de constituir assédio moral viola também os deveres das entidades patronais/chefias hierárquicas ao terem de tratar a/o docente com urbanidade e educação. Mesmo sendo necessário fazer algum tipo de observação, reparo ou correcção, a mesma deve ser feita de forma construtiva e formativa. Esta nunca deve ferir a dignidade da/o docente;
- Esvaziamento de funções de modo a que a/o docente sinta o seu trabalho desvalorizado.

A precariedade e a permanente ameaça de desemprego torna as/os docentes reféns e o medo impede-os de agir e de denunciar a situação de assédio de que são alvo.

Todas estas situações conduzem a estados de depressão, de desequilíbrio emocional, de isolamento social, de sentimento de culpa, medo e a um sentimento forte de incapacidade para resolver ou denunciar a situação de assédio de que se é vítima.

O que podemos fazer perante situações de assédio moral:

- Não desistir;
- Não silenciar;
- Não ter medo porque não está sozinha/o;
- Denunciar a situação a uma pessoa próxima;
- Não agir sozinha/o;
- Aconselhar-se no Sindicato, com delegada/o ou dirigente sindical.
- Dirigir-se ao Sindicato, em caso de situação de assédio laboral, para acompanhamento da situação pelos serviços de apoio a sócios e/ou dirigentes responsáveis por esta área.

Só após a identificação e análise do problema se poderá proceder a um acompanhamento adequado da situação. Caso se verifique estarmos perante um problema de assédio moral poderemos dar início à defesa da/o docente.

A situação poderá, inclusivamente, ser alvo de denúncia para instituições como a ACT, CITE ou seguir a via judicial.

A nova revisão do Código do Trabalho refere claramente a possibilidade de um pedido de indemnização pelos danos causados.

No SPGL temos vindo a acompanhar e defender sócias/os, vítimas de assédio moral, nomeadamente através do departamento do Ensino Particular e Cooperativo, IPSS.

A nossa prática, de defesa de docentes nesta situação, já nos conduziu a este resultado de atribuição de uma indemnização a vítimas desta situação, mesmo antes de esta norma vir a estar consignada na nova versão do Código do Trabalho.

Temos situações nas quais, a maior parte das vezes, as entidades patronais quando confrontadas com um processo judicial preferem chegar a um acordo monetário com a/o docente do que intentar uma acção. A decisão de aceitar ou não este acordo caberá sempre à/ao docente que em caso de não-aceitação segue a via judicial.

Assim sendo, ninguém tem de resolver o problema sozinha/o e sobretudo não tem de sentir medo de pôr fim à situação que eventualmente possam estar a viver na Escola.

A dignidade da nossa profissão é também a defesa dos nossos direitos laborais. Não podemos abdicar dessa defesa e temos de denunciar todas as situações no exercício da nossa função.

Juntas/os somos um grande colectivo!  
Viva a 8.ª Conferência Nacional da CIMH/CGTP-IN!



## INTERVENÇÃO DE ENCERRAMENTO

**ISABEL CAMARINHA**

(SECRETÁRIA-GERAL DA CGTP-IN)

Boa tarde, camaradas,

**U**ma calorosa saudação a todas as delegadas e delegados a esta nossa 8.ª Conferência da Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens da CGTP-Intersindical Nacional e por vosso intermédio a todas as trabalhadoras e trabalhadores que lutam intensamente exigindo melhores condições de vida e de trabalho e a mudança de política que garanta o desenvolvimento do nosso país, a valorização do trabalho e dos trabalhadores e trabalhadoras.

Esta nossa 8.ª Conferência culminou um intenso trabalho preparatório com origem nos locais de trabalho e que ficou bem patente nas intervenções, a profunda ligação aos trabalhadores e às trabalhadoras que nós fazemos no nosso Movimento Sindical Unitário.

Trabalho preparatório articulado com a mobilização dos trabalhadores e das trabalhadoras para a defesa dos seus direitos e no caso das trabalhadoras para a defesa também dos seus direitos específicos e combate às desigualdades e discriminações, tão acentuadas pelas insuficientes medidas tomadas pelo Governo no âmbito da pandemia e pela ofensiva patronal que se tem aproveitado do vírus para retirar direitos aos trabalhadores, mas também articulado com a ação e luta de todos os trabalhadores em defesa do emprego com direitos.

Luta que exigiu a proibição de todos os despedimentos. Luta que foi contra a precariedade, pelo aumento geral dos salários e das pensões.

Aumento geral dos salários que é uma emergência nacional e condição fundamental para o desenvolvimento do nosso país e para a retoma que temos que realizar no quadro da epidemia e da insuficiência de medidas, porque sem o aumento geral dos salários não conseguiremos de facto alterar este modelo que temos vindo a ter, de baixos salários, no qual as mulheres trabalhadoras são as principais atingidas, como já vimos durante todos os trabalhos da nossa Conferência.

Mas, camaradas, é preciso também, para além deste aumento geral dos salários, o aumento do salário mínimo nacional para os 850 euros. O aumento de salário mínimo que tem vindo a acontecer, mas que não tem sido acompanhado pelo tal aumento

geral dos salários, pela valorização das carreiras e das profissões, tem sido de forma muito insuficiente e este ano até teve esta “prendinha” que o Governo resolveu dar às empresas, um complemento, uma compensação, pelo aumento do salário mínimo por cada trabalhador que tivesse salário mínimo em 31 de Dezembro e mesmo aqueles cujo salário não atingia o salário mínimo que ficou a vigorar a partir de Janeiro de 2021, também tem metade daquele valor. Ou seja, atribuiu-se um prémio às empresas que pagam o salário mínimo ou baixíssimos salários.

Foi isto que se fez este ano com aquela compensação, mas, camaradas, nós temos vindo a realizar toda esta luta, lutámos pelo pagamento do *lay-off* a 100%, que conseguimos em 2021, lutámos pelo pagamento dos salários em atraso em muitas empresas e aqui vieram também muitos exemplos em que isso aconteceu.

Lutámos pela valorização das carreiras e das profissões e também pela igualdade no acesso a essas carreiras, nomeadamente por parte das mulheres que têm sempre mais dificuldade no acesso às carreiras.

Lutámos pela negociação da contratação colectiva, pela revogação das normas gravosas da legislação laboral, contra a caducidade, contra o período experimental de 180 dias, contra os contratos de muito curta duração e todas as formas de trabalho precário, que têm as consequências que conhecemos no nosso país.

Ação e luta que realizámos pelos horários de trabalho regulados contra todas as formas de desregulação e exigindo a redução do horário para as 35 horas semanais sem redução do salário, redução essa que constituiria um efectivo avanço civilizacional e possibilitaria a imprescindível conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar e nós temos esta luta muito importante para travar em torno dos horários de trabalho.

Temos a luta pelo emprego com direitos, pelos salários, mas a luta em torno do horário de trabalho é também uma luta essencial que vamos ter que continuar a travar pela redução do horário de trabalho, combatendo a ideia que nos querem impor agora deste tal futuro do trabalho (sem direitos, desregulado). Aliás, há o *Livro Verde acerca do Futuro do Trabalho*, mas o futuro do trabalho não encontra no *Livro Verde* nem na política que tem vindo a ser seguida, nem no Pilar Europeu dos Direitos Sociais a resposta aos problemas a que precisamos mesmo de obter resposta: de emprego com direitos, do fim da precariedade, do aumento geral dos salários e de salários dignos para todos os trabalhadores, de garantia de igualdade no acesso ao emprego e a salários dignos, de garantia na igualdade do acesso às carreiras profissionais, de valorização dessas mesmas carreiras profissionais e de garantia do cumprimento dos direitos dos trabalhadores.

Portanto, o *Livro Verde* não traz nenhuma resposta para estas matérias. Fala muito é de teletrabalho, mas ao contrário do que poderíamos imaginar, não fala de teletrabalho

no sentido de garantir que os trabalhadores que estão a prestar o seu trabalho a partir das suas residências tenham os seus direitos salvaguardados. Não, é para dar ali uma coisita ou outra, mas não garante a igualdade de direitos entre quem está a trabalhar a partir de casa e quem está nos locais de trabalho e, por outro lado, estas novas formas de trabalho ditas modernas, mas em que a exploração é do século XIX, como é o caso das plataformas digitais. Já aqui hoje foi muito bem caracterizado o que é a exploração destes trabalhadores, que são trabalhadores na esmagadora maioria, mas que não vêem reconhecida essa sua condição de trabalhador por conta de outrem.

Temos vindo a travar toda esta luta e foi assim que também preparámos esta Conferência com as questões específicas das mulheres trabalhadoras, com esta necessidade de avançarmos pela igualdade, como dizemos no lema da nossa Conferência e de termos trabalho digno e com direitos.

Também nesta luta que temos vindo a desenvolver, a luta por condições de saúde e de segurança no trabalho que são fundamentais sempre, mas que neste quadro ainda de epidemia, apesar de termos agora uma situação já menos intensa, continuamos a necessitar de investir e de garantir os especiais direitos de segurança e saúde no trabalho. Precisamos também de continuar a garantir todos os direitos de segurança e saúde no trabalho nas doenças profissionais, nos acidentes de trabalho, nos muitos problemas que existem nos locais de trabalho e que têm de ter a nossa acção e intervenção.

Temos continuado esta nossa acção e luta pelo investimento público, nos serviços públicos e nas Funções Sociais do Estado, reforçando o Serviço Nacional de Saúde, reforçando a Escola Pública, valorizando os trabalhadores da Administração Pública e todos os serviços públicos e valorizando todos os trabalhadores de uma maneira geral.

Luta e acção que continuamos pelo cumprimento dos direitos de maternidade e paternidade e contra todas as formas de pressão, perseguição e repressão nos locais de trabalho.

Acção e luta que prosseguiremos em defesa do livre exercício da actividade sindical, do direito à greve, do direito de manifestação, de reunião. Vamos continuar a agir, a intervir e a lutar no sentido de garantir que estes direitos vão continuar a ser exercidos, porque é a partir do seu exercício que nós os defendemos e tem sido isso que tem sido feito.

Aliás, nesta nossa Conferência vieram vários exemplos de resistência e de luta e de exercício dos direitos e de salvaguarda desses mesmos direitos.

Camaradas, toda esta acção e intervenção têm sempre presente e subjacente esta nossa exigência de igualdade entre mulheres e homens no trabalho e na vida, do fim de todas as discriminações e de combate a todas as desigualdades.

No entanto, não são essas as opções e medidas que têm vindo a ser tomadas pelo Governo, pelos sucessivos governos e por este Governo também, nomeadamente agora no quadro da epidemia e mesmo na legislatura anterior, os avanços que conseguimos, através da nossa luta, foram insuficientes pois não dão resposta efectiva às necessidades que os trabalhadores e o país têm e que hoje aqui também ficaram muito bem caracterizadas.

Esta nossa acção e intervenção estiveram aqui hoje presentes nas dezenas de testemunhos e exemplos concretos de resistência, de luta, de coragem e de resultados obtidos, em todos os sectores, em todas as regiões, nos sectores públicos e privado e para os quais é sempre determinante a unidade dos trabalhadores, a sua sindicalização nos nossos Sindicatos de classe, o reforço da nossa organização sindical de base, com eleição de mais delegados sindicais, mais delegadas sindicais, mais representantes mulheres e homens para a saúde e segurança no trabalho, mas também o apetrechar, quer de delegados sindicais, quer de representantes para a saúde e segurança no trabalho, com os meios e as ferramentas e a formação sindical necessária para a sua intervenção e organização dos trabalhadores, porque de facto é com a participação organizada na luta, seja nos locais de trabalho, no sector, na região ou luta convergente, que conseguiremos atingir os objectivos a que nos propomos.

A situação que vivemos, marcada por opções políticas de sucessivos governos e pela ofensiva patronal (com as costas largas do vírus), e as nossas orientações e prioridades estão muito claramente expressas nos documentos que hoje aqui aprovámos.

Destaco as Linhas Prioritárias de Intervenção que foram aqui aprovadas, mas quer no Relatório de Actividades que reflecte a actividade desenvolvida nos últimos 4 anos, quer no Plano de Acção que faz a caracterização e o levantamento dos problemas da situação e das necessidades que temos de intervenção, são documentos de enorme importância para o nosso trabalho futuro e para o reforço que temos que continuar a fazer desta Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens, começando naturalmente pela continuação da constituição e do funcionamento das Comissões para a Igualdade nos sectores, nas Uniões de Sindicatos, em toda a nossa estrutura e nos Sindicatos também.

No plano nacional tivemos hoje aqui um momento alto deste reforço do papel de direcção que esta Comissão tem nesta área, com a eleição de uma nova Direcção Nacional, com maior representação de sectores e regiões. Uma especial saudação às e aos camaradas que assumem esta tarefa pela primeira vez, mas naturalmente também aos que continuam e uma saudação também em especial a todos os que deixando de ter esta tarefa, sabemos que continuarão connosco na luta e com quem continuaremos a contar para a luta.

Sabemos bem que a situação que vivemos: os baixos salários, a precariedade, os despedimentos, a pobreza, a ofensiva contra os direitos, a pressão e a repressão, têm



maioritariamente rosto de mulher. Rosto de mulher e, em muitas situações e em grande número, rosto de mulher jovem.

Portanto, é de enorme importância este reforço da nossa organização, da intensificação da luta e do aumento da participação das mulheres trabalhadoras. Muita tem sido e está a ser a luta que temos vindo a desenvolver e que vamos continuar a desenvolver.

Neste quadro da epidemia, em que nunca nos confinámos, com o nosso 1º de Maio de 2020 soltámos a mola para a continuação da luta, para a intervenção que tínhamos de realizar nos locais de trabalho, nas empresas, nos serviços, a defender os direitos e os interesses dos trabalhadores. Desenvolvemos e continuamos a desenvolver essa luta que tem tido enormíssima expressão.

Camaradas, nos últimos meses foram levadas a cabo centenas de acções de luta – em que se inclui a Semana da Igualdade –, muitas delas foram aqui hoje referidas, até porque tiveram resultados concretos e muitas delas tiveram a enorme participação de mulheres trabalhadoras, também porque este modelo de baixos salários que temos é um modelo que está a aproximar um número muito grande de trabalhadores e trabalhadoras do salário mínimo nacional ou muito próximo disso.

Engolindo níveis e níveis das tabelas salariais, que pela não negociação da contratação colectiva devido à caducidade, não têm aumentos salariais e não acompanham depois o aumento do salário mínimo, a verdade é que nesses contratos colectivos, nesses níveis mais baixos das tabelas, também são as mulheres que normalmente estão em maior número, a não ser naqueles sectores que são muito direccionados para homens. Portanto, de facto, esta nossa luta vai ter mesmo que continuar, envolvendo mais mulheres trabalhadoras, mais homens trabalhadores, aumentando e intensificando-se.

Neste quadro em que não nos confinámos, demos resposta áquilo que era preciso dar e, camaradas, estes últimos tempos tiveram dezenas de greves, de concentrações, de acções, de paralisações, plenários, acções muito diversificadas em centenas de empresas e locais de trabalho, precisamente com os trabalhadores a lutar pelo aumento dos salários, por melhores condições de trabalho, pela dignidade da progressão nas suas carreiras profissionais, rejeitando este modelo que temos de baixos salários e de precariedade.

Estas inúmeras acções de luta desaguaram, não só nas comemorações do 25 de Abril, em que também se deu uma grande resposta aos projectos reaccionários e revanchistas de PSD, CDS, Intervenção Liberal e Chega, contra Abril, contra as conquistas de Abril, contra os direitos que conquistámos em Abril e que continuamos a defender e a exigir que sejam cumpridos, até porque estão na nossa Constituição da República e precisamos

deles cumpridos. Um desses direitos é precisamente o direito à igualdade entre mulheres e homens, que também tem que ser cumprido e que não o está a ser como ficou aqui bem ilustrado.

Tivemos o nosso 1º de Maio, o nosso grande 1º de Maio, que trouxe para a rua todas estas reivindicações e exigência de resposta dos trabalhadores às suas necessidades e anseios e tivemos a poderosa Manifestação de 8 de Maio, no Porto, também a rejeitar este modelo e a submissão que sucessivos governos, incluindo este, têm às imposições da União Europeia, exigindo a valorização do trabalho e dos trabalhadores e um futuro de progresso e de justiça social para o nosso país.

Camaradas, nesta luta que estamos a intensificar participaram e participam milhares de mulheres trabalhadoras, muitas delas jovens, mulheres que lado a lado com os homens se recusam a baixar os braços e a aceitar as inevitabilidades que nos querem impor e exigem o cumprimento da igualdade no trabalho e na vida, numa luta que faz parte da génese desta nossa Central.

Esta nossa Central sindical de classe que sempre lutou pela igualdade entre mulheres e homens contra todas as discriminações e combateu todas as desigualdades e que comemorando os seu 50 anos que vamos continuar a assinalar até ao dia 1 de Outubro, em que faremos os 51 anos, tivemos sempre presente este nosso objectivo de lutar pela igualdade entre mulheres e homens.

Temos sempre presente o outro objectivo mais fundo de construir uma efectiva sociedade sem exploradores nem explorados. E para isso, vamos ter que fazer o quê? Ir à luta, continuar esta nossa luta!

E esta Conferência foi um grande passo também para o reforço da nossa organização, para o reforço da nossa intervenção, para a definição das nossas prioridades e para continuarmos este caminho de luta que temos vindo a realizar.

Viva a 8.ª Conferência da Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens!  
Vivam as mulheres trabalhadoras!  
Viva a luta de todos os trabalhadores!  
Viva a CGTP-Intersindical Nacional  
A luta continua, camaradas!



**COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
ENTRE MULHERES E HOMENS**



**8.  
CONFERÊNCIA  
NACIONAL DA  
CIMH**

**DIGNIFICAR  
O TRABALHO**

**DEFENDER  
A SAÚDE**

**AVANÇAR  
NA IGUALDADE**

**LISBOA . 2 . JUNHO . 2021**



**RELATÓRIO  
DE ACTIVIDADES 2017/2021**

## I. NOTA INTRODUTÓRIA

A intervenção sindical da Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens – CIMH/CGTP-IN durante o mandato 2017/2021 reflectiu e potenciou a participação, a acção e a luta de diversos sectores de mulheres trabalhadoras e dos seus Sindicatos contra a exploração e a discriminação, pela estabilidade do emprego, pelos direitos e dignidade, pelo aumento dos salários, pela dignificação dos horários e pela melhoria geral das condições de trabalho.

A participação, a intervenção e a luta organizada das mulheres trabalhadoras foram e continuam a ser inseparáveis da luta mais geral pela defesa dos direitos de todos os trabalhadores, do regime democrático e dos princípios, valores e projecto de sociedade consagrado na Constituição da República Portuguesa e defendido pela CGTP-IN.

Neste quadriénio, entre Junho de 2017 e Junho de 2021, apesar de algumas conquistas resultantes da luta e da acção reivindicativa nos locais de trabalho e nos sectores, a situação das mulheres trabalhadoras em Portugal foi caracterizada pela continuada desvalorização do seu trabalho, pela manutenção de discriminações específicas e pela acentuação das desigualdades na distribuição da riqueza em desfavor do conjunto dos trabalhadores.

As medidas implementadas pelo Governo em resposta à pandemia, neste último ano do mandato, revelaram-se insuficientes e, em muitos casos, desadequadas e tardias, possibilitando despedimentos – incluindo de muitas trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, bem como de trabalhadores em gozo de licença parental – e perda de rendimentos familiares, abrindo caminho para o alargamento da pobreza para muitas famílias, incluindo, crianças.

Apesar de tudo, as trabalhadoras participaram sempre, de forma significativa, nas diversificadas acções de luta travadas neste quadriénio, nos locais de trabalho e na rua, no sector privado e no sector público, contra as políticas de exploração e empobrecimento e a ofensiva do patronato e do grande capital.

A actividade desenvolvida neste mandato, através da Acção Sindical Integrada na Vertente da Igualdade (ASIVI), assente na discussão colectiva e funcionamento regular dos órgãos da CIMH (Secretariado e Direcção Nacional), em articulação com os Sindicatos, Federações e Uniões, centrou-se em cinco áreas estratégicas de intervenção sindical:

1. Qualidade do emprego, igualdade de oportunidades e defesa da negociação e da contratação colectiva
2. Aumento dos salários, igualdade salarial e evolução profissional

3. Horários de trabalho dignos, conciliação do trabalho com a vida familiar e pessoal
4. Exercício dos direitos de maternidade e de paternidade
5. Condições de trabalho, justiça e saúde: combate ao assédio laboral e às doenças profissionais das mulheres trabalhadoras (lesões músculo-esqueléticas).

A actividade desenvolvida pela Comissão, em articulação regular com outros Departamentos e com as restantes organizações específicas da CGTP-IN, centrou-se na efectivação das decisões congressuais da CGTP-IN e da 7.ª Conferência Nacional da CIMH, numa visão integrada da intervenção sindical específica, no quadro da acção político-sindical global.

## II. ÓRGÃOS, SINDICALIZAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

O balanço da actividade da CIMH neste quadriénio, desde a 7.ª Conferência Nacional da CIMH, em 2 de Junho de 2017, reflectiu um elevado grau de execução dos Planos de Actividades anuais, sustentado na reflexão e discussão colectiva, no funcionamento dos órgãos e na efectividade das várias actividades programadas.

No actual mandato (Junho.2017 a Junho.2021), ao nível do funcionamento dos órgãos, realizaram-se 42 reuniões do Secretariado e 39 reuniões da Direcção Nacional da CIMH, com aprofundamento e valorização da discussão, dos contributos individuais e das conclusões colectivas, para além de diversas reuniões de grupos de trabalho específicos e de realização de debates temáticos no plano central, sectorial e regional.

Para responder a necessidades de informação sentidas pelos quadros sindicais, quer no plano da Direcção Nacional, quer no plano das diversas estruturas sindicais, foram editadas e divulgadas Folhas de Apoio e Folhetos específicos, em 2017 e 2018, no âmbito da campanha informativa “*Não corras riscos –sindicaliza-te*”.

O Plano de Acção aprovado pela 7.ª Conferência Nacional da CIMH traçou novos desafios na concretização da Acção Sindical Integrada, na vertente da Igualdade, visando o reforço de mulheres na sindicalização, na organização de base, na acção reivindicativa, na contratação colectiva, na formação e informação sindical e na participação, com tarefas e responsabilidades efectivas, a todos os níveis da estrutura sindical.

A evolução do nível da sindicalização e de participação das mulheres no movimento sindical unitário, com base no balanço dos últimos quatro anos, mostra-nos que, em média, as mulheres continuam a constituir a maioria das novas sindicalizações (60%)

e que 65,7% dos delegados sindicais eleitos são mulheres, como se ilustra no quadro seguinte:

ANO	TOTAL SIND.	H	% H	M	% M.	DEL. SIND.	H	% H	M	% M
2017	28 251	10 235	36,2%	16 544	<b>58,6%</b>	2 966	994	33,5%	1 972	<b>66,5%</b>
2018	29 094	9 540	32,8%	18 109	<b>62,2%</b>	2 926	1 015	34,7%	1 911	<b>65,3%</b>
2019	27 978	9 572	34,2%	16 800	<b>60,0%</b>	3 859	1 214	31,5%	2 539	<b>65,8%</b>
2020	21 847	8 600	39,4%	12 956	<b>59,3%</b>	1 954	680	34,8%	1 274	<b>65,2%</b>
TOTAL	107 170	37 947	35,4%	64 409	<b>60,0%</b>	11 705	3 903	33,3%	7 696	<b>65,7%</b>

Obs.: Em relação ao ano de 2020, ainda falta informação de alguns Sindicatos. Em relação aos totais existe alguma discrepância por nem todos desagregarem a informação por sexo.

Ao longo deste mandato verificou-se a eleição e responsabilização de mais mulheres ao nível das Direcções de diversos Sindicatos, Federações e Uniões, incluindo nas respectivas coordenações bem como a eleição da primeira mulher para Secretária-geral da CGTP-IN, assim como nas comissões negociadoras sindicais de Federações e Sindicatos nacionais, com reflexos positivos ao nível da discussão e tratamento das matérias da Igualdade entre mulheres e homens, no enquadramento regular da actividade da CGTP-IN, aos diversos níveis de intervenção.

Integrada na Semana da Igualdade de 2021, realizou-se ainda a 5.ª Conferência Distrital sobre Igualdade entre Mulheres e Homens, da União dos Sindicatos de Castelo Branco, em 12 de Março de 2021, com contributos para o futuro desenvolvimento da intervenção sindical específica no distrito e eleição da nova Direcção da Comissão Distrital para a Igualdade.

### III. ACÇÃO SINDICAL INTEGRADA NA VERTENTE DA IGUALDADE

Respondendo positivamente ao desafio ao longo do mandato, foram constituídas 32 Comissões para a Igualdade entre Mulheres e Homens e designadas 4 responsáveis em 36 estruturas sindicais (Sindicatos, Federações e Uniões), abrangendo um total de 121 dirigentes sindicais, mulheres e homens.

Foram identificados 62 locais de trabalho estratégicos, nos quais se desenvolveu, de forma mais regular, a Acção Sindical Integrada na Vertente da Igualdade (ASIVI), com resultados positivos na sindicalização, na acção e no reforço da organização sindical de base, designadamente na eleição de delegadas sindicais, maioritariamente mulheres.

Editaram-se diversos materiais de informação e propaganda específicos e foi impulsionada a participação organizada das Comissões para a Igualdade e das trabalhadoras de diversos sectores e regiões nas lutas sectoriais, regionais e nacionais, dando cada vez mais expressão pública às suas reivindicações concretas.

Ao longo deste quadriénio, a CIMH prosseguiu e aprofundou a ligação regular às diversas estruturas sindicais – Sindicatos, Federação e Uniões – no esclarecimento e apoio à resolução de problemas concretos relacionados com a violação de direitos da igualdade de oportunidades e de tratamento nos locais de trabalho, no desenvolvimento da Acção Sindical Integrada na Vertente da Igualdade (ASIVI), com resultados positivos para as trabalhadoras, contribuindo assim para a acção sindical mais geral da CGTP-IN.

## IV. SEMANA DA IGUALDADE E DIA INTERNACIONAL DA MULHER

A organização e realização anual da Semana da Igualdade, de forma descentralizada, em todo o país, com múltiplas iniciativas nos locais de trabalho e na rua, foi uma linha de trabalho lançada na 6.ª Conferência Nacional da CIMH (Junho de 2013) e concretizou-se logo no ano seguinte, em 2014.



A Semana da Igualdade tem vindo a potenciar e a alargar as comemorações do Dia Internacional da Mulher (8 de Março) de forma muito abrangente e participativa ao longo do mandato:

**Em 2018** (5 a 9 de Março), com o lema *Afirmar a Igualdade – Emprego – Direitos – Dignidade*, realizaram-se diversas iniciativas em 1.140 locais de trabalho, 21 acções públicas, 5 greves em locais de trabalho e sectores maioritariamente femininos, para além da realização de centenas de plenários de trabalhadores.

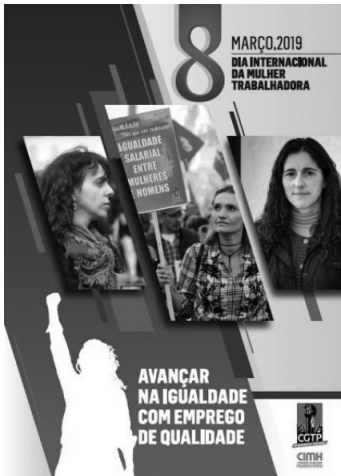
Foram editados 62.150 folhetos, 1.450 cartazes direccionados para os placards nos locais de trabalho, mp3 (animação de rua) e o documento de apoio *Caracterização da situação da mulher no trabalho*.

**Origem do Dia Internacional da Mulher – 8 de Março**  
Em 1910, numa Conferência Internacional realizada em Copenhaga, foi proposta por Clara Zetkin a instituição de uma celebração anual das lutas das mulheres trabalhadoras, contra a exploração e a guerra, por direitos sociais e políticos, por melhores salários e horários de trabalho.

Este dia transformou-se numa jornada mundial, um símbolo de luta das mulheres contra todas as formas de opressão, discriminação e exploração, pelos seus direitos específicos e pela paz – valores que permanecem até aos dias de hoje.

**UM DIA DE TODAS AS LUTAS. UMA LUTA DE TODOS OS DIAS**





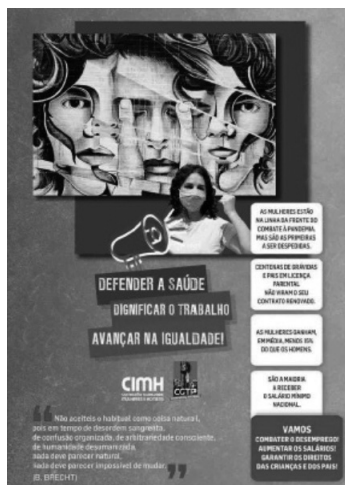
Em 2019 (4 a 8 de Março), com o lema *Avançar na Igualdade – Com Emprego de Qualidade*, a Semana foi assinalada em todo o país, com base em 44 planos de trabalho, com iniciativas e lutas diversas em 1.407 locais de trabalho e com a realização de 43 acções públicas.

Foram editados e divulgados diversos materiais, no plano central, designadamente: 70.000 folhetos, 1.400 cartazes, documento de apoio sobre a *Caracterização da situação das mulheres no trabalho*, para além da edição de som de rua (mp3), pancartas, pendões, faixas, *banner*, logótipo e palavras de ordem.



Em 2020 (2 a 6 de Março), em todo o país, com o lema *Emprego de Qualidade – Viver e Lutar pela Igualdade*, assinalando o 50.º aniversário da CGTP-IN e no quadro das comemorações do Dia Internacional da Mulher (8 de Março), realizaram-se acções e iniciativas diversas em mais de um milhar de locais de trabalho, na rua e junto das instituições, destacando-se as propostas, reivindicações e lutas pela defesa e pelos avanços nos direitos das mulheres trabalhadoras no trabalho e na vida.

Editaram-se 70.000 folhetos, em papel, no plano central e divulgaram-se diversos materiais de informação e propaganda: *banner*, logótipo, cartaz, pancarta, pendão, faixa, imagem gráfica para gravação em *t-shirt*, animação de rua (mp3), documento de apoio: *A situação das mulheres no trabalho*, para além de palavras de ordem e da Resolução-tipo.



Em **2021** (8 a 12 de Março) foi o ano da realização da 8.ª Semana da Igualdade, pouco antes da declaração do primeiro estado de emergência devido à pandemia da Covid-19.

A Semana da Igualdade realizou-se em todo o país, com o lema *Defender a Saúde – Dignificar o Trabalho – Avançar na Igualdade*, no quadro das comemorações do Dia Internacional da Mulher (8 de Março), integrando acções e iniciativas diversas em 1.162 locais de trabalho, na rua e junto das instituições, destacando-se as propostas, reivindicações e lutas pela defesa e avanços nos direitos das mulheres trabalhadoras.

Realizaram-se, nomeadamente: Plenários de trabalhadores/as, no interior e no exterior dos locais de trabalho; Reuniões e contactos com trabalhadoras, com entrega de documentos e cravos; Concentrações com trabalhadoras junto aos locais de trabalho e na rua; Acções de Denúncia Pública junto aos locais de trabalho; Tribunais Públicas; Desfiles; Cordão Humano; Debates; Bancas de rua; Afixação de faixas em espaços públicos e junto a locais de trabalho; Animação de rua, com Mp3 da Semana da Igualdade; Intervenções sindicais, junto aos locais de trabalho e em espaços públicos; Conferências de imprensa, diversas e em diferentes pontos do País; Contactos e distribuição de documentos à população.

Para além de diversas sessões e debates, sectoriais e regionais: Sessão comemorativa sobre o dia 8 de Março (SPN); Debate - Acção de Formação de Curta Duração (3h) sobre “*A violência sobre as mulheres em contexto de trabalho*”, promovido pelo SPRC e FENPROF, em 9 de Março; Debate sobre “*Mulheres e Direitos: Pandemia, precariedade, violência e desigualdade*”, promovido pela Associação de Estudantes da Faculdade de Ciências Sociais e Humanas, em 11 de Março e Conferência sobre “*A Madeira no Feminino*”, promovida pelo SPM, em 12 de Março.

As temáticas centrais da Semana da Igualdade foram projectadas antecipadamente através da divulgação de

7 Estudos temáticos (entre 4 de Fevereiro e 4 de Março 2021): *Natalidade e Fecundidade; Problemas de saúde relacionados com o trabalho; O direito à habitação e os seus custos; Salários e discriminações salariais das mulheres; As implicações do teletrabalho na vida das mulheres e das famílias; Emprego, precariedade, desemprego e pobreza das mulheres; Horários de trabalho e conciliação com a vida familiar e pessoal.*

O reflexo das diversas iniciativas no plano público (jornais e televisões) ficou expresso nos 388 artigos e entrevistas relacionadas com os temas; nas posições públicas e no vídeo de uma trabalhadora em teletrabalho divulgado pela CIMH (Janeiro); nos Estudos Temáticos (Fevereiro) e nas iniciativas diversificadas da própria Semana da Igualdade (Março).

Editaram-se e distribuíram-se 70.000 folhetos, em papel, no plano central e divulgaram-se materiais de informação e propaganda: *banner*, logótipo, cartaz, pancarta, pendão, faixa, imagem gráfica para gravação em *t-shirt*, animação de rua (mp3), documento de apoio: *A situação das mulheres no trabalho*, para além de palavras de ordem e da Resolução-tipo.

## V. IGUALDADE SALARIAL

Em paralelo com a acção sindical em torno da luta pelo aumento geral dos salários e do salário mínimo nacional, foram assinalados, anualmente, o Dia Nacional da Igualdade Salarial e o respectivo Dia Europeu, em datas diferentes, porque diferente e maior é a desigualdade salarial em Portugal comparativamente com a média dos países da União Europeia. Estas posições públicas da CIMH têm vindo a retratar, à luz da realidade portuguesa, as causas e responsáveis pelas discriminações existentes, bem como a divulgar e valorizar as reivindicações sindicais no âmbito dos salários e da contratação colectiva.

Em 2017, em 12 de Outubro, foi divulgada a Posição: *“As desigualdades entre mulheres e homens representam 79 dias sem receber”*, sobre as causas e responsáveis das discriminações salariais existentes, em ligação com as reivindicações sindicais no âmbito dos salários e da contratação colectiva.

Em Novembro do mesmo ano, a CIMH participou no Seminário *“A igualdade de género no mercado de trabalho”*, da CITE, no âmbito do Dia Nacional da Igualdade Salarial, em Lisboa.

Nesse mesmo mês foi divulgada a Posição Pública da CIMH: *“10 medidas urgentes para a igualdade salarial entre mulheres e homens”*.

Em Dezembro de 2018, foram editados 10.000 cartazes temáticos *Salário igual para trabalho igual ou de valor igual*, no âmbito da Campanha *Não corras riscos – sindicaliza-te*, para o desenvolvimento de campanhas informativas e interventivas nos locais de trabalho.

## VI. HORÁRIOS DE TRABALHO DIGNOS E CONCILIAÇÃO

O trabalho desenvolvido pela CIMH nesta área acompanhou a acção e luta sindical pela defesa da redução progressiva do período normal de trabalho e a garantia das 35 horas semanais, contra a desregulamentação dos horários de trabalho, de modo a garantir uma efectiva conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal.

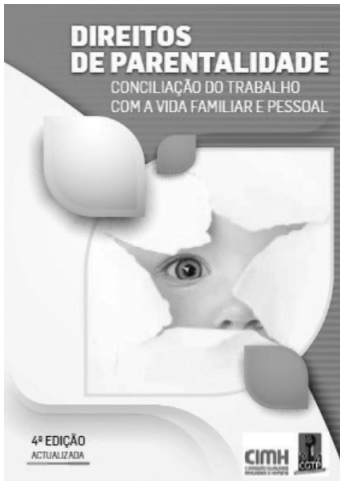
A CIMH participou em todas as reuniões quinzenais da comissão tripartida da CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego ao longo do mandato, incluindo nas reuniões *online* durante o período da pandemia, tendo assumido um papel decisivo na discussão e votação dos milhares de pareceres da CITE relativos às intenções de recusa patronal sobre a atribuição de horários flexíveis a mães e pais trabalhadores com filhos/as até 12 anos de idade, à inclusão de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e trabalhadores em licença parental em processos de despedimento colectivo ou individuais, entre outros processos e queixas, em defesa dos direitos das mulheres e homens trabalhadores.

Em Dezembro de 2018, foram editados 10.000 cartazes temáticos *Conciliação entre o trabalho e a vida familiar e pessoal*, no âmbito da Campanha *Não corras riscos – sindicaliza-te*, para o desenvolvimento de campanhas informativas e interventivas nos locais de trabalho.

## VII. DIREITOS DE MATERNIDADE E DE PATERNIDADE

Em Outubro de 2017, a CIMH participou na Audição Parlamentar sobre iniciativas legislativas relativas à parentalidade e igualdade de género (10.ª Comissão Parlamentar da Assembleia da República).

O Guia dos Direitos de Parentalidade - 4ª edição (Dez2019) destinado a representantes sindicais e a mulheres e homens trabalhadores, teve a sua primeira actualização em Abril de 2020, devido à publicação do Decreto-Lei 14-D/2020, de 13 de Abril, que veio



reforçar a protecção na parentalidade dos trabalhadores em funções públicas integrados no regime de protecção social convergente, determinando que o valor do subsídio para assistência a filho em caso de doença ou acidente passasse a ser de 100% da remuneração de referência do/a trabalhador/a, com efeitos a 1 de Abril de 2020, matéria há muito reclamada pela CIMH e pela Federação do sector (FNSTFPS).

Desde a sua primeira edição, de 50.000 exemplares cada, o Guia tem contado com o Apoio Técnico e Financeiro às Organizações Não Governamentais (ONG) do Conselho Consultivo da CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, que a CGTP-IN integra.

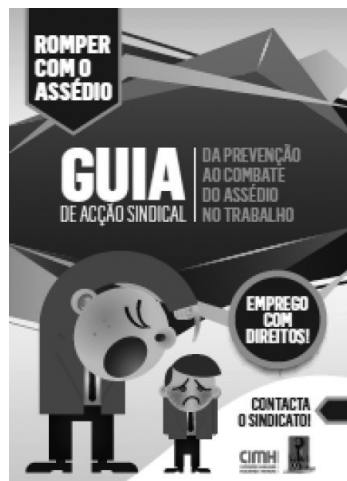
Este Guia, com um conteúdo e arrumação temática acessível e útil, para além do seu carácter informativo e formativo, tem-se revelado como um excelente instrumento de apoio à sindicalização e aos contactos com os/as trabalhadores/as nos locais de trabalho, no sector público e no sector privado, para além de ser a publicação da CIMH mais visualizada na página Web da CGTP-N, constituindo uma ferramenta de apoio permanente disponível.

Em Dezembro de 2018, foi editado o cartaz temático *Direito à maternidade e paternidade* (10.000 exemplares), no âmbito da Campanha *Não corras riscos – sindicalizate*, para o desenvolvimento de campanhas informativas e interventivas nos locais de trabalho.



Em 29 de Novembro de 2019, por ocasião dos 100 anos da aprovação da primeira Convenção Internacional sobre a Protecção da Maternidade, em 1919, a CGTP-IN, através da CIMH, associou-se à Organização Internacional do Trabalho (OIT) – Lisboa, numa iniciativa simbólica, através do lançamento de uma brochura que reúne em língua portuguesa o texto das três Convenções Internacionais existentes sobre a protecção da maternidade.

## VIII. ASSÉDIO LABORAL



Entre Fevereiro de 2017 e Janeiro de 2019, a CIMH desenvolveu a Actividade 8, designada *Romper com o Assédio – Emprego com Direitos* (integrada num projecto geral da CGTP-IN, no âmbito do POISE).

E reeditou o Guia, o Folheto e o Cartaz (da campanha iniciada em 2015), com novas versões do Guia (devido à publicação da Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto), com novas cores em todos os materiais, mas com manutenção do grafismo anterior, por constituir uma imagem identitária do tema e para dar sequência a uma linha de trabalho já iniciada.

Concretizou, ainda em 2017, os três Debates Temáticos em Lisboa, Évora e Coimbra e em 2018 realizaram-se os restantes 2 Debates em Porto e Faro.

Ainda em 2017, foi também realizada, pela CIMH, uma Acção de Sensibilização-Debate sobre o Assédio, promovida pelo SEP – Sindicato dos Enfermeiros Portugueses – Delegação do Porto, na Casa Sindical do Porto.

Procedeu-se à edição interna do *Manual de Sensibilização-Formação sobre o Assédio no Trabalho* e do *Manual de Apoio: a relação e a comunicação pedagógica*, suportes das 5 Acções de Formação realizadas em Lisboa, Porto, Évora, Coimbra e Faro, abrangendo um total de 120 dirigentes, delegados/as e funcionários/as sindicais, para além de 16 novas/os formadoras/es sindicais nesta área, de diversos sectores e regiões.

Em Dezembro de 2018, foi editado o cartaz temático *Não ao assédio no trabalho* (10.000 exemplares), no âmbito da Campanha *Não corras riscos – sindicaliza-te*, para o desenvolvimento de campanhas informativas e interventivas nos locais de trabalho.

Em 2018 e 2019, foram tomadas diversas posições públicas de solidariedade com a trabalhadora corticeira

(Cristina Tavares) vítima de assédio laboral e ilicitamente despedida e registou-se uma participação activa em todas as acções públicas desenvolvidas – concentrações, manifestações, espectáculo solidário, iniciativas no âmbito da Semana da Igualdade – desde Setembro de 2018 até à sua reintegração no posto de trabalho em Julho de 2019, constituindo este um caso e uma causa exemplar da luta sindical no combate contra o assédio patronal e em defesa da dignidade no trabalho.

Em Junho de 2019, a CIMH participou, integrada na delegação da CGTP-IN, na 108.ª Conferência Internacional da OIT, em Genebra, que aprovou a Convenção n.º 190ª e a Recomendação n.º 106ª – Eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho, ainda não ratificada por Portugal.

## IX. DOENÇAS PROFISSIONAIS DAS MULHERES TRABALHADORAS

Em Novembro de 2017 a CIMH foi co-organizadora, em conjunto com o Departamento de Formação Sindical da CGTP-IN e com o ETUI/CES, de uma oficina de trabalho/workshop “Combater a segregação no trabalho e as implicações nas doenças profissionais”, em Sesimbra, dirigida a 20 representantes sindicais europeus, dos quais 4 portugueses (dos sectores da FIEQUIMETAL, SIESI, FESAHT e STAL).



Foi iniciada uma nova linha de trabalho no âmbito do Combate às Doenças Profissionais das Mulheres Trabalhadoras (Outubro de 2018 a Outubro de 2020), com a edição de um Guia de Apoio (10.000 exemplares), a realização de uma Acção de Sensibilização Nacional para 40 activistas e a edição de um Folheto tríptico (20.000 exemplares), direccionado para as/os trabalhadoras/es.

Em Dezembro de 2018, foi editado (10.000 exemplares) o cartaz temático *Saúde no trabalho, sem doenças profissionais*, no âmbito da Campanha *Não corras riscos – sindicaliza-te*, para o desenvolvimento de campanhas informativas e interventivas nos locais de trabalho.

## X. INFORMAÇÃO E FORMAÇÃO SINDICAL

Foi mantida uma actualização regular dos espaços CIMH e Igualdade, na página Web da CGTP-IN, com divulgação de notícias e valorização de resultados positivos da acção sindical específica e foi iniciada uma linha informativa dirigida ao movimento sindical e aos contenciosos sindicais (*Lutar e Ganhar*), através da divulgação de sentenças, pareceres e acórdãos favoráveis às/aos trabalhadoras/es, na área da Igualdade.

Foi ainda reactivado o *Facebook* da CIMH, criado em 2011, que tem vindo a tornar-se um eficaz veículo de informação do trabalho e das iniciativas centrais e descentralizadas.

Foram divulgadas anualmente Posições Públicas no dia 1 de Junho – Dia Mundial da Criança, centralizando a importância da valorização dos trabalhadores e dos rendimentos do trabalho para o bem-estar das famílias e para o saudável desenvolvimento das crianças e no dia 28 de Maio – Dia Internacional da Saúde da Mulher, interligando com as questões da saúde no trabalho e o combate às doenças profissionais que afectam maioritariamente as mulheres.

Entre 2018 e 2019, a CIMH foi convidada a organizar 4 acções de Sensibilização sobre Igualdade de Género e Cidadania, promovidas pela EPBJC – Escola Profissional Bento de Jesus Caraça, dirigidas a pessoal docente e não docente, em Lisboa, Porto, Seixal e Barreiro.

## XI. ELIMINAÇÃO DA VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES



Foram divulgadas Posições Públicas, anualmente, no dia 25 de Novembro – Dia Internacional pela Eliminação da Violência contra as Mulheres, numa visão global, que integra não só a violência doméstica, mas também outras formas de violência, como o assédio laboral, a prostituição, o tráfico de seres humanos, entre outras.

Neste âmbito, foi realizado em 6 de Dezembro de 2017, no auditório da CGTP-IN, um Debate Sindical “*Prostituição: nem trabalho, nem escolha – violência*”, dirigido aos membros da Direcção Nacional da CIMH e do Conselho Nacional da CGTP-IN, visando aprofundar, reforçar e actualizar posições e fundamentações nesta área,



pela defesa da dignidade e do estatuto social das mulheres, contra a regulamentação ou profissionalização do negócio da prostituição, que contou com a participação da Associação O Ninho, do MDM - Movimento Democrático de Mulheres e da PpDM - Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres. Foram ainda editados 10.000 exemplares de uma brochura alusiva ao debate, para apoio a novas iniciativas sindicais descentralizadas.

## **XII. PARTICIPAÇÕES INSTITUCIONAIS DA CIMH**

Durante o quadriénio, a CIMH participou em todas as reuniões da CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (como referido no anterior ponto VI), tendo analisado e votado os milhares de pareceres emitidos, na sua esmagadora maioria (mais de 80%) no sentido favorável às/aos trabalhadoras/es.

Tem participado também no Grupo de Trabalho sobre a futura Norma Portuguesa sobre Igualdade Remuneratória entre Homens e Mulheres, ainda em fase de conclusão, no âmbito da CITE e do IPQ – Instituto Português para a Qualidade.

Também participou nas reuniões da CRITE – Comissão Regional para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, nos Açores e na Madeira.

Participou também, de forma activa, proponente e reivindicativa, ao nível institucional, nas reuniões do Conselho Consultivo da CIG - Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, nomeadamente, através da apresentação de propostas para a Estratégia Nacional da Igualdade e Não Discriminação – 2018/2030.

Manteve uma ligação regular com o desenvolvimento do trabalho no Comité de Mulheres da CES – Confederação Europeia de Sindicatos e ainda no plano internacional, ao nível da CSPLP - Comunidade Sindical dos Países de Língua Portuguesa, contribuiu activamente para a elaboração e aprovação do Regulamento e para a eleição do Secretariado de Mulheres da CSPLP, com participação no III Encontro de Mulheres da CSPLP, em Genebra (OIT), entre 5 e 7 de Junho de 2017.



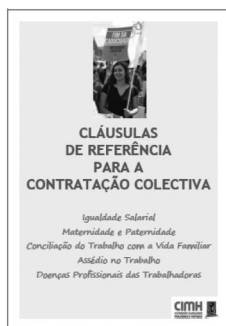
## XIII. OUTRAS EDIÇÕES DA CIMH

Em Novembro de 2017, foi editado o livro da 7.ª Conferência, com a identificação do *link* do vídeo inicial da Conferência; a transcrição integral das 35 intervenções proferidas; o Relatório de Actividades 2013/2017 aprovado; o Plano de Acção 2017/2021 aprovado; as Linhas Prioritárias de Intervenção aprovadas e a composição da Direcção Nacional eleita (34 membros) que têm orientado a intervenção geral da CIMH no mandato que agora termina.



Esta publicação foi antecedida, em Abril do mesmo ano, do livro *Valorizar o trabalho – Efectivar a Igualdade – balanço e perspectivas futuras*, contendo uma avaliação objectiva e global do trabalho da CIMH no mandato anterior, que contribuiu para projectar o trabalho e as linhas de acção para a 7.ª Conferência Nacional.

No final de 2018, para apoio ao trabalho sindical, foram editados e actualizados diversos materiais, designadamente: a brochura com Cláusulas de Referência para a Contratação Colectiva (10.000 exemplares), para além de seis cartazes temáticos, manuais de apoio, etc.



Estes cartazes temáticos, acompanhados de outros materiais informativos e comunicados sectoriais, serviram de base ao desenvolvimento de diversas iniciativas junto de trabalhadoras/es, dando suporte à Campanha: *Não corras riscos – sindicaliza-te*, integrada no Semestre da Igualdade, entre Janeiro e Junho de 2019.



Em 2019, foi editado e distribuído o *Guia Prático para a Igualdade entre Mulheres e Homens* (5.000 exemplares), destinado a apoiar os activistas sindicais, com informação global e detalhada dos direitos e garantias nesta área de intervenção sindical específica.

Com base neste Guia, tem vindo a ser desenvolvida (Janeiro de 2020 até final de 2021), uma linha de trabalho composta por 22 Acções de Sensibilização-Formação, descentralizadas, de 6 horas, cada, dirigidas a delegados/as, dirigentes e activistas sindicais.

As primeiras 9 Acções foram já realizadas em 2020.



**COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
ENTRE MULHERES E HOMENS**



**DIGNIFICAR  
O TRABALHO**

**DEFENDER  
A SAÚDE**

**AVANÇAR  
NA IGUALDADE**

**LISBOA . 2 . JUNHO . 2021**



**PLANO**  
**DE ACÇÃO 2021/2025**

## INTRODUÇÃO

**A** evolução recente da situação das mulheres trabalhadoras em Portugal, apesar de algumas conquistas consagradas na contratação colectiva resultantes do desenvolvimento da reivindicação e da luta, tem sido marcada pela desvalorização do seu trabalho, pela proliferação de discriminações específicas a que estão sujeitas e que são utilizadas pelo patronato e pelo capital – com a cumplicidade das políticas do Governo e das orientações da União Europeia – para o aumento da exploração, para a acentuação das desigualdades na distribuição da riqueza, em desfavor do conjunto dos trabalhadores – mulheres e homens.

**Acentuou-se o ataque aos direitos e liberdades sindicais**, ao direito à greve, à contratação colectiva e a direitos fundamentais dos trabalhadores, através do recurso a uma poderosa investida no plano ideológico, visando o aumento da intimidação, da repressão e da exploração.

Aproveitando a fase de pandemia e a pretexto da introdução e utilização massiva de novas tecnologias, o capital procura encontrar as bases materiais para dar o salto rumo a uma nova fase de crescimento económico, acumulação e concentração da riqueza.

Assim se explica que numa altura de avanços sem paralelo na ciência e na técnica, de desenvolvimento ímpar da capacidade da força de trabalho, os trabalhadores sejam chamados a **intensificar a luta contra o retrocesso social e civilizacional** que lhes querem impor.

O **peso das mulheres no mundo do trabalho** está longe de significar a efectivação da participação em igualdade em todos os sectores de actividade, como o demonstram a sua desigual distribuição pelas áreas e categorias profissionais, indissociável da destruição do emprego e do incumprimento dos seus direitos, patente na persistência e na agudização de múltiplas discriminações em relação às trabalhadoras.

Por outro lado, não foram suficientes nem adequadas **as medidas que o Governo implementou como resposta à pandemia** para evitar o aumento do desemprego e do empobrecimento, uma vez que não só possibilitaram os despedimentos como reduziram os salários e rendimentos a mais de um milhão e quatrocentos mil trabalhadores em todo o país (muitos dos quais mulheres), com repercussões na economia e na sociedade, somando crise à crise e multiplicando desigualdades já existentes.

A **sindicalização e a organização das mulheres trabalhadoras** nos Sindicatos, em defesa dos seus direitos laborais e sociais continuam a assumir um papel insubstituível na ampliação da luta mais geral das mulheres pelo exercício dos seus direitos e pela efectivação da sua participação em igualdade na vida económica, social, política e

cultural, enquanto trabalhadoras e cidadãs, inseparável da efectivação dos direitos e das aspirações dos trabalhadores, do povo e de um País mais justo e desenvolvido.

A sua crescente **participação, intervenção e luta** nos locais de trabalho e na rua, para além da acção junto das instituições, foram e continuarão a ser determinantes para uma efectiva transformação social e política, que afronte os interesses do grande capital, valorize o trabalho e os trabalhadores, defenda o desenvolvimento equilibrado e sustentável e a soberania nacional.

Importa, por isso, **dinamizar e aprofundar o papel da Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens da CGTP-IN** (CIMH/CGTP-IN), na coordenação, no acompanhamento e no incentivo à constituição e funcionamento da organização sindical específica a todos os níveis da estrutura sindical, com iniciativas próprias, promovendo a divulgação e o exercício dos direitos, a denúncia das múltiplas discriminações e o reforço da luta organizada das trabalhadoras.

A **8ª Conferência Nacional da CIMH/CGTP-IN**, com base no trabalho desenvolvido desde a anterior Conferência e inserida nos objectivos mais amplos da acção, proposta e luta organizada do movimento sindical e da CGTP-IN, projecta novos desafios para o reforço da intervenção sindical específica, envolvendo toda a estrutura sindical, a partir dos problemas e reivindicações concretas das trabalhadoras, fomentando a sua acção e luta a partir dos locais de trabalho, integrados na acção dos Sindicatos, Federações e Uniões, pelo reforço da sindicalização, da organização e da acção reivindicativa, a par do desenvolvimento de novas campanhas de informação e divulgação de direitos, de propostas reivindicativas, de lutas e de novos avanços e conquistas.

O presente **Plano de Acção para o mandato 2021/2025** insere-se nas linhas de trabalho estratégicas do Programa de Acção aprovado no XIV Congresso da CGTP-IN de 14 e 15 de Fevereiro de 2020, alicerça-se no conhecimento da evolução da situação da mulher trabalhadora, incorpora a valiosa experiência da luta dos trabalhadores, o contributo do debate e do trabalho colectivo desenvolvido e aponta prioridades de trabalho para o novo mandato.

Nessas prioridades, integram-se as seguintes **áreas de intervenção**:

- A participação das trabalhadoras e o reforço do papel da organização sindical específica
- A luta pelo direito ao trabalho e à segurança no emprego
- A valorização geral dos salários e a igualdade salarial entre mulheres e homens
- A organização do tempo de trabalho e o direito à conciliação com a vida familiar e pessoal
- A melhoria e a dignificação das condições de trabalho:
  - A efectivação dos direitos de maternidade e de paternidade

- O combate à violência e ao assédio laboral
- A prevenção e eliminação das doenças profissionais das trabalhadoras.

O **objectivo central** é o de continuar a contribuir para aprofundar e ampliar, a todos os níveis, a intervenção sindical que articule o tratamento das questões específicas das trabalhadoras com a acção sindical geral, na luta por uma política global de igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens, no sentido do progresso social, no trabalho e no acesso ao emprego e à profissão, com efectivação dos direitos legais e contratuais, no âmbito dos objectivos e da luta mais geral da CGTP-IN.

## CAPÍTULO I

# DIGNIFICAR O TRABALHO – AVANÇAR NA IGUALDADE

### 1.1. O CONTRIBUTO E A LUTA DA CGTP-IN E DOS TRABALHADORES PELA IGUALDADE

A **igualdade entre homens e mulheres é um dos princípios fundamentais da Constituição da República Portuguesa**, pela qual a CGTP-IN se tem batido, enquanto organização sindical de classe comprometida com os direitos dos trabalhadores, com a justiça e o progresso social.

No entanto, **a consagração da igualdade na lei** não significa, como a realidade tem comprovado, que essa mesma igualdade esteja alcançada no trabalho e na vida. E, à medida que, num quadro de agravamento da sua crise estrutural, o capitalismo intensifica os níveis de exploração (agora a pretexto da pandemia da Covid-19), visando inverter a baixa tendencial da taxa de lucro, também em Portugal se agrava a situação das mulheres em vários indicadores: as mulheres trabalhadoras continuam a ser particularmente afectadas pela precariedade; pelo desemprego; pelos baixos salários, sendo a maioria dos que auferem o salário mínimo nacional; pelas discriminações salariais; por horários de trabalho longos e desregulados que impedem a conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar; pela repressão; pela violência e pelo assédio; pelas doenças profissionais (lesões músculo-esqueléticas) e são ainda penalizadas pelo exercício dos direitos de maternidade.

A **subvalorização do trabalho e das competências das mulheres** e o seu reflexo na retribuição, que é geralmente mais baixa ao longo da vida, também se reflecte no baixo valor das prestações de protecção social e nas pensões de reforma, geradoras de pobreza e de exclusão social.

As **campanhas ideológicas** que procuram instrumentalizar avanços registados na consciência das mulheres, e das trabalhadoras em particular, sobre o seu papel na sociedade, bem como as que visam a divisão e o falso confronto entre trabalhadores, homens e mulheres, constituem outros aspectos da realidade que é necessário transformar.

**A igualdade entre mulheres e homens é inseparável do projecto de sociedade inscrito na Constituição da República Portuguesa**, pelo qual lutamos: onde os Sindicatos não estejam impedidos de entrar nos locais de trabalho; onde a contratação colectiva constitui uma fonte especial de direito e de progresso social, com um papel fundamental na distribuição da riqueza, na actualização anual dos salários e de outras prestações pecuniárias, na salvaguarda de direitos e garantias dos trabalhadores; onde todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei e as Funções Sociais do Estado e os Serviços Públicos garantem o acesso universal e geral a direitos fundamentais, constituindo-se, também, como parte integrante da consolidação da igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens e combatendo todas as formas de exploração, intimidação, opressão e violência contra as mulheres.

**A CGTP-IN inscreve a igualdade entre mulheres e homens nos seus objectivos centrais e prioritários de acção, visando a promoção e reforço da sindicalização, participação e representação das trabalhadoras, a dinamização da sua intervenção, organização, reivindicação, proposta e luta, como forma de combater as desigualdades e discriminações e de valorizar o trabalho das mulheres, contribuindo assim para a dignificação das condições laborais de todos os trabalhadores.**

Cabe à 8ª Conferência Nacional da CIMH dar-lhes sequência, projecção e efectivação através da intervenção, proposta, reivindicação e luta a todos os níveis, desde os locais de trabalho às iniciativas e campanhas públicas, ao longo do próximo mandato.

## **1.2. A PARTICIPAÇÃO DAS TRABALHADORAS E O PAPEL DAS COMISSÕES PARA A IGUALDADE**

O **direito ao trabalho e ao trabalho com direitos**, base essencial para a independência económica das mulheres, constitui uma condição essencial para a efectivação da igualdade de direitos entre mulheres e homens, que, por sua vez, é indissociável da luta mais geral pelos direitos, liberdades e garantias de todos os trabalhadores e pela construção de uma sociedade mais justa, desenvolvida e de progresso social.

É indispensável **continuar a aprofundar o conhecimento da realidade em cada local de trabalho**, de modo a construir as propostas reivindicativas e a organizar a luta pela



resolução dos problemas concretos, dinamizando a participação e a unidade na acção, com vista à melhoria das condições de trabalho e de vida das mulheres.

A **forte participação das mulheres no mundo do trabalho** e a necessidade de se organizarem para defender os seus direitos reflecte-se no facto de serem a maioria dos eleitos nos locais de trabalho como delegadas sindicais e das novas sindicalizações nos Sindicatos da CGTP-IN.

Importa continuar a intervir visando **o aumento do número de mulheres trabalhadoras sindicalizadas** nos diversos sectores e um maior nível de participação e de responsabilização em todos os órgãos das estruturas do Movimento Sindical Unitário (MSU).

O **reforço da participação das trabalhadoras** na luta pela valorização do trabalho e pela efectivação da igualdade impõe também o reforço do papel e do acompanhamento das comissões para a igualdade entre mulheres e homens, em especial nas estruturas sindicais intermédias (Uniões e Federações) e nos Sindicatos nacionais sem enquadramento federativo.

A **Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens** – CIMH – é a organização sindical específica da CGTP-IN para a promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens e orienta a sua acção pelos princípios e objectivos da CGTP-IN e no respeito pelas deliberações tomadas pelos seus órgãos.

Afirma-se como **espaço de debate e acção político-sindical**, em torno de questões concretas das mulheres trabalhadoras, tendo em vista a inserção, na acção sindical geral, do combate às discriminações directas e indirectas em função do sexo e a dinamização da actividade própria dos Sindicatos, Federações e Uniões neste domínio.

### 1.3. A ACÇÃO SINDICAL INTEGRADA PELA IGUALDADE

O **reforço dos Sindicatos e da luta organizada** assenta na sua capacidade de iniciativa e de resposta aos problemas e aspirações do conjunto dos trabalhadores.

Para concretizar este objectivo, assume particular e acrescida importância a **acção sindical integrada pela igualdade**, assente na detecção, identificação e avaliação permanente e evolutiva dos problemas concretos e das discriminações específicas das trabalhadoras, em cada empresa, sector ou região, elevando a sua consciência e intervenção para a resolução e obtenção de resultados como parte integrante da acção sindical geral.

A 8ª Conferência Nacional da CIMH projecta **novas iniciativas** ao nível do conhecimento, do estudo, da sensibilização, da formação, da edição de materiais informativos e formativos, indissociáveis da acção e luta, destinados a actuais e futuros quadros sindicais, no sentido de aprofundar e alargar uma dinâmica de trabalho regular e transversal, em todas as estruturas sindicais, que tenha em conta a:

- ▶ **Identificação e alargamento do número de locais de trabalho prioritários, pelos Sindicatos**, em cada sector e região, tendo em conta os de maior peso de mão-de-obra feminina e os problemas identificados, avançando objectivos reivindicativos e metas de sindicalização de mulheres, de eleição de delegadas sindicais e de Representantes dos Trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho (SST);
- ▶ **Participação, responsabilização e envolvimento da organização sindical de base** na definição e concretização dos objectivos e metas fixadas para cada local de trabalho identificado;
- ▶ **Avaliação regular e valorização dos resultados obtidos**, aos diversos níveis da estrutura sindical, com o contributo das comissões para a igualdade, com propostas de novos objectivos e do trabalho a realizar no período seguinte;
- ▶ **Ampliação da divulgação dos direitos específicos nos locais de trabalho** e criação de espaço nos boletins, jornais sindicais e redes sociais, que dêem visibilidade aos problemas e às reivindicações das mulheres trabalhadoras e aos resultados das lutas travadas;
- ▶ **Elaboração de planos de sensibilização e de formação específicos**, com metas definidas, para dirigentes e delegados/as sindicais, dando prioridade aos recém-eleitos/as;
- ▶ **Sindicalização e reforço do papel dos delegados sindicais, homens e mulheres**, na luta organizada das trabalhadoras contra as desigualdades e discriminações, para que tomem nas suas próprias mãos, e em unidade na acção com os demais trabalhadores, a conquista e defesa dos seus direitos;
- ▶ **Integração, nas listas para os órgãos das estruturas sindicais, de mulheres trabalhadoras** que se tenham destacado nas acções e lutas desenvolvidas, atribuindo-lhes responsabilidades de direcção a todos os níveis e áreas de acção sindical;
- ▶ **Valorização e maior visibilidade das propostas e reivindicações das trabalhadoras nas acções públicas** promovidas pelos Sindicatos e pela CGTP-IN.

## 1.4. O PAPEL DA ACÇÃO REIVINDICATIVA E DA CONTRATAÇÃO COLECTIVA NO PROGRESSO DA IGUALDADE

A **contratação colectiva**, enquanto fonte especial de direito consagrada na Constituição da República Portuguesa e de reconhecimento de conquistas sociais e laborais, é um instrumento essencial no combate às discriminações directas e indirectas em função do sexo, na promoção e reforço da igualdade entre mulheres e homens.

A negociação e a contratação colectiva, no sector público, no sector público empresarial e no sector privado têm um **papel fundamental na regulação das relações de trabalho**, na justa distribuição da riqueza, com a actualização anual dos salários e outras prestações pecuniárias e na salvaguarda de direitos e garantias dos trabalhadores, indissociáveis da justiça e do progresso social.

Para além da exigência fundamental de **revogação das normas gravosas da legislação laboral**, em especial da norma da caducidade das convenções colectivas (temporariamente suspensa) e da necessidade imperiosa de reposição do princípio do tratamento mais favorável, é essencial a inserção e o aprofundamento, na contratação colectiva, de cláusulas respeitantes à promoção da igualdade no acesso ao emprego, no trabalho, na formação profissional, na evolução da carreira profissional, nas condições de trabalho, na retribuição e nas demais prestações emergentes da relação de trabalho.

## 1.5. AS FUNÇÕES SOCIAIS DO ESTADO, OS SERVIÇOS PÚBLICOS E A EFECTIVAÇÃO DA IGUALDADE

A **luta pela defesa das Funções Sociais do Estado e dos Serviços Públicos** é parte integrante da luta pela elevação das condições de vida e pela igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens, assumindo uma dupla importância:

- ▶ Por um lado, alicerça-se na **promoção do emprego público** como garante dessas mesmas Funções Sociais do Estado, essenciais à igualdade de acesso a direitos fundamentais para todas as camadas sociais e abrangendo todo o País, constituindo um instrumento decisivo tanto no combate às desigualdades e discriminações específicas das mulheres, como no acesso de todos/as a esses direitos;
- ▶ E por outro, a **exigência de reforço do número de profissionais** afectos a essas Funções Sociais e Serviços Públicos, **bem como a valorização das suas carreiras** assumem-se como condição para garantir a qualidade de resposta às necessidades

dos trabalhadores e da população e como instrumento de valorização do direito ao trabalho das mulheres e de promoção das suas competências e saberes em áreas tão distintas como a Saúde, a Educação, a Investigação e a Ciência, a Segurança Social, a Justiça, a Cultura, a Habitação, os Transportes, entre outras.

**As mulheres constituem a maioria da força de trabalho integrada no conjunto da Administração Pública, Segurança Social, Educação e outras actividades,** com uma elevada qualificação, sujeita a uma inaceitável degradação do seu estatuto socioprofissional e com a desvalorização profissional das trabalhadoras de categorias e níveis salariais mais baixos.

A questão do acesso à **habitação**, por outro lado, é um problema que se coloca a toda a população e de uma forma especial às camadas mais jovens.

O direito à habitação está consagrado no artigo 65.º da Constituição da República entre os direitos económicos, sociais e culturais.

É urgente a existência de *“uma política de habitação sustentada nas responsabilidades prioritárias e fundamentais que cabem ao Estado, tendo em vista a concretização do direito à habitação por parte de todos os cidadãos e cidadãs.”*<sup>6</sup>

Também a **justiça** é um pilar fundamental dos direitos consagrados na Constituição da República.

A justiça só é justa e responde às necessidades dos cidadãos e cidadãs, se for célere, acessível e democrática.

A **falta de profissionais** é uma preocupante realidade actual. Nos últimos anos, saíram muitos profissionais, outros encontram-se em serviços diversos, fora dos tribunais, e os que foram admitidos, não compensam as saídas. Mantêm-se problemas de instalações, falta de meios e condições de trabalho. Não bastam proclamações, é efectivamente necessária uma política que garanta o direito à justiça.

É também urgente a **revisão do sistema de custas processuais**, particularmente no que concerne às acções do foro laboral, isentando totalmente os trabalhadores de taxas e custas, quando representados por Sindicatos. Uma justiça eficaz implica ainda melhorar a informação e o esclarecimento sobre as decisões tomadas, promovendo a transparência.

É, pois, essencial **continuar a luta pela defesa e valorização das Funções Sociais do Estado, dos Serviços Públicos e dos seus trabalhadores**, garantindo:

---

<sup>6</sup> Declaração de Princípios, da CGTP-IN.

- ▶ **O seu papel insubstituível na promoção do acesso universal aos direitos que possibilitam a elevação das condições de vida**, por via do acesso à Saúde, aos direitos sexuais e reprodutivos, aos cuidados de saúde materno-infantil, ao direito à Educação e à Formação Profissional, aos direitos de Segurança Social e de protecção social, face a diversas eventualidades, na garantia de uma rede pública de apoio à família, à infância, aos idosos, às pessoas com deficiência, às vítimas de violência, entre outras. Para além de assegurarem o acesso à justiça, à habitação, aos transportes públicos e à mobilidade, conforme consagrado na Constituição da República Portuguesa;
- ▶ **O reforço de Serviços Públicos de qualidade**, acessíveis a toda a população, nomeadamente mais e melhores transportes públicos, disponibilidade de centros de saúde, hospitais, creches, jardins-de-infância e escolas de ensino básico como serviços públicos de proximidade, e ainda a garantia do direito à habitação condigna.

## 1.6. O COMBATE À OFENSIVA IDEOLÓGICA E AOS RETROCESSOS DA IGUALDADE NO TRABALHO E NA VIDA

A importância da **alteração das mentalidades para contrariar as campanhas ideológicas** que procuram instrumentalizar avanços registados na consciência das mulheres, e das trabalhadoras em particular, sobre o seu papel na sociedade, bem como as campanhas que visam a divisão e o confronto entre trabalhadores, homens e mulheres, continua a ser uma **tarefa de todos** os dirigentes, delegados e activistas sindicais, alicerçada nos valores, projectos e ideais progressistas que caracterizam e identificam a CGTP-IN.

A **ideia de que as mulheres são um grupo social homogéneo não corresponde à realidade**, pois as mulheres, tal como os homens, integram distintas classes sociais com interesses distintos e até antagónicos.

Para as mulheres trabalhadoras, a concretização da igualdade no trabalho e na vida exige afrontar os fundamentos económicos, sociais e culturais em que assenta a sua dupla exploração: de classe e em função do sexo.

Também a **partilha das tarefas domésticas e de apoio à família** é, muitas vezes, situada exclusivamente nos estereótipos tradicionais e na desproporcionalidade na partilha, desligada do nível de rendimento das famílias e do seu poder de compra, por um lado, e da carência ou dos elevados custos dos serviços sociais de apoio à família, por outro.

**Efectivamente, o tempo que as mulheres e os homens despendem com a vida familiar e pessoal é completamente diferente, de acordo com a origem social e os níveis de rendimento.**

Não se pretende que a partilha de tarefas domésticas entre mulheres e homens seja alicerçada na penosidade e dificuldade que tais tarefas implicam para todos/as, mas sim que essa partilha seja indissociável da eliminação da desregulação dos horários de trabalho, da melhoria dos rendimentos das famílias, que possibilita um maior poder aquisitivo em bens, equipamentos e serviços de apoios sociais que simplificam e facilitam essas mesmas tarefas.

Por outro lado, a centralidade que é dada à **participação das mulheres em todas as áreas**, é contrariada pela dificuldade ou impedimento de participação das trabalhadoras na vida sindical, a partir das empresas e dos locais de trabalho, fomentando discriminações, perseguições, intimidações e limitações no exercício dos seus direitos e liberdades sindicais.

A valorização institucional do aumento da **participação das mulheres em centros de decisão** (nomeadamente, nos conselhos de administração de empresas), por si só, não constitui garantia de existência de maior igualdade entre homens e mulheres e até pode ser utilizada para ocultar a realidade da discriminação e das desigualdades existentes no trabalho e no emprego.

Efectivamente, a óptica que caracteriza as decisões dos centros ou órgãos de decisão não é uma óptica masculina ou feminina, mas sim uma óptica de interesses de classe. **Também a natureza do poder político ou do poder económico não é sexista, mas de classe.**

Ao defender-se que sejam dadas às mulheres as mesmas possibilidades e oportunidades para um efectivo acesso e participação em todos os níveis profissionais, na vida social, política, cultural e desportiva, não é, pois, para combater o “poder masculino”, mas sim para garantir o cumprimento dos direitos sociais, laborais e culturais para que se acabe com a discriminação, para que as mulheres possam, em igualdade de oportunidades e de tratamento, defender os seus direitos, exercer com todas as suas potencialidades, competências e capacidades o exercício de funções na direcção das organizações, dos partidos políticos ou nos órgãos do Estado, pela transformação da sociedade no sentido do progresso e da justiça social.

Importa também continuar a **luta contra a proliferação de imagens da mulher apresentada como objecto sexual**, contra todo o tipo de estereótipos, teses e projectos que atentam contra a sua dignidade, designadamente, os tendentes à regulamentação, profissionalização ou legalização do negócio da **prostituição** e à sua transformação em “trabalho” sexual.

Para além de a prostituição contrariar, em absoluto, o conceito de trabalho digno defendido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), é uma forma humilhante de mercantilização do corpo humano e expressão extrema de exploração, objectivos ocultados pelos que defendem a sua regulamentação, a qual anularia as fronteiras da dignidade da pessoa, conforme está expresso na Declaração Universal dos Direitos Humanos e na Constituição da República Portuguesa.

A prevenção e o combate à prostituição passam pelo combate às causas económicas e sociais que a ela conduzem e que aprisionam milhões de mulheres e crianças prostituídas e pela promoção do direito ao trabalho com direitos, como condição necessária para a erradicar e para proporcionar caminhos de saída às mulheres prostituídas.

A prostituição não é um trabalho mas sim uma forma de exploração, violência e humilhação das mulheres, associada, muitas vezes, ao **tráfico de seres humanos e a novas formas de escravidão**.

Este é um problema de todos que implica uma resposta global na exigência da valorização do papel da mulher na sociedade. Uma resposta que não pode deixar de estar articulada com o **combate à pobreza e à exclusão social**.

De entre as várias formas de violência contra as mulheres, a **violência doméstica** (física ou psicológica) e a **violência no namoro** persistem no nosso País, alimentadas por uma realidade económica e social profundamente marcada pela negação de direitos, pelo desemprego, pela precariedade, pelos baixos salários, pelas dificuldades no acesso à habitação que impedem muitas mulheres de se libertar de contextos familiares violentos. **Importa alargar os mecanismos de protecção e apoio às mulheres vítimas de violência e concretizar programas de apoio aos agressores e de prevenção de reincidência da violência.**

A violência na família assume diversas formas e afecta diversas classes sociais, embora as mulheres das classes mais desfavorecidas sofram de uma forma particular esta realidade, uma vez que frequentemente não dispõem de rendimentos e autonomia financeira, o que as impossibilita de suportar novos encargos com habitação ou com o acompanhamento de filhos ou filhas, que também são vítimas, pois sofrem os impactos da violência enquanto testemunhas e objecto de chantagem emocional e psicológica.

É ainda de salientar o crescente aproveitamento de justas causas de luta dos trabalhadores por parte das entidades patronais para seu proveito próprio, designadamente com a propaganda de “promoções comerciais” e outras no Dia do Trabalhador, no Dia Internacional da Mulher ou no Dia Internacional de Luta contra a Homofobia, Transfobia e Bifobia.

A importância da **alteração das mentalidades**, também como tarefa do movimento sindical, é alicerçada no projecto de sociedade que a CGTP-IN defende e advém da luta quotidiana pela transformação social e política que tenha em conta:

- ▶ **O cumprimento das garantias constitucionais de igualdade de oportunidades e de tratamento** em todos os patamares da vida em sociedade e, em particular, no acesso ao emprego e no desenvolvimento da relação laboral;
- ▶ **O incentivo à igualdade de direitos das mulheres na família**, com respeito pela diversidade de opções e dos vários tipos de famílias, em especial, as famílias monoparentais constituídas maioritariamente por mulheres, lutando pelo aumento dos salários e contra a desregulação dos horários de trabalho, para assegurar a efectiva conciliação da vida profissional, familiar e pessoal;
- ▶ **A exigência de que o Estado assegure o emprego público e estável**, cumpra as suas Funções Sociais e garanta Serviços Públicos de qualidade e acessíveis aos rendimentos familiares;
- ▶ **A implementação de medidas que correspondam a uma efectiva responsabilização social das empresas** e não apenas à simples existência dos chamados *Planos para a Igualdade*, assegurando, desde logo, salários dignos, baseados no princípio de que “salário igual para trabalho igual ou de valor”, pelo reconhecimento da maternidade e da paternidade como valores sociais eminentes, visando o desenvolvimento de infra-estruturas de apoio (creches, ATL, transporte ou pagamento de deslocação no caso de aleitação/amamentação, etc.);
- ▶ **A defesa da dignidade e do estatuto social das mulheres**, contra a regulamentação ou profissionalização do negócio da prostituição, que apenas visa a legalização do proxenetismo e a perpetuação de uma das formas mais antigas de exploração;
- ▶ **O levantamento de processos de contra-ordenação e a aplicação de coimas, por parte da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT)** e entidades inspectivas da Administração Pública, de modo a punir práticas patronais discriminatórias e violadoras de direitos;
- ▶ **A reclamação de autonomia, independência e reforço de meios humanos, materiais e técnicos** da Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens (CITE), da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), da ACT e entidades inspectivas da Administração Pública, combatendo a sua governamentalização, de forma a assegurar uma eficaz e célere intervenção, uma melhor fiscalização e um controlo da aplicação das obrigações das empresas e entidades públicas, em todos os domínios da igualdade;



- ▶ **A efectiva educação para a igualdade nos vários níveis de ensino**, inscrevendo-a nos currículos escolares, com participação do corpo docente e produzindo materiais escolares formativos e informativos que orientem raparigas e rapazes, em condições de livre escolha, para opções não sexistas de cursos e profissões;
- ▶ A efectiva implementação da **educação sexual nas escolas**, obrigatória e transversal a todas as disciplinas, bem como a distribuição pública e gratuita de métodos contraceptivos e produtos de higiene íntima;
- ▶ O reforço significativo dos **direitos sexuais e reprodutivos das mulheres no âmbito do Serviço Nacional de Saúde**, designadamente através de um acompanhamento próximo no planeamento familiar e a efectiva concretização do direito de optar pela interrupção voluntária da gravidez;
- ▶ **A criação de materiais pedagógicos e implementação de uma cultura de igualdade**, ao nível do Ministério da Educação e da CIG, dirigidos aos diversos níveis de ensino, desde o pré-escolar, para combater preconceitos e estereótipos ainda enraizados na nossa cultura sobre os papéis das mulheres e os papéis dos homens;
- ▶ **A exigência de difusão, pelos órgãos de comunicação social, de imagens positivas e não estereotipadas de mulheres e homens**, designadamente através da divulgação da realidade das mulheres trabalhadoras e da luta que travam para defender os seus direitos e alcançar a emancipação económica e social, visando a construção de uma consciência individual e colectiva bem informada, exigente e interventiva.

## 1.7. A DEFESA DOS DIREITOS, LIBERDADES E GARANTIAS, CONTRA A INTIMIDAÇÃO E A REPRESSÃO PATRONAL

Ao longo da história do movimento operário e sindical, as sucessivas gerações de mulheres trabalhadoras estiveram sempre na primeira linha da **luta do confronto entre o trabalho e o capital**.

A exigência da efectivação do princípio constitucional da **liberdade sindical e da actividade dos Sindicatos no interior das empresas e serviços** é uma prioridade de todo o movimento sindical.

Não é admissível que os Sindicatos sejam impedidos de entrar nos locais de trabalho e que muitas mulheres e homens trabalhadores, em especial, com vínculo de trabalho precário, tenham medo de informar os patrões de que estão sindicalizados.

O direito do exercício de actividade sindical na empresa, de ser sindicalizado/a e de participar livremente na actividade sindical a todos os níveis, nomeadamente nas **reuniões e plenários de trabalhadores**, discutindo e reivindicando a melhoria das suas condições de trabalho e de vida, constituem direitos com consagração constitucional, fundamentais para a realização dos objectivos dos trabalhadores e de conteúdo profundamente democrático, que marcam a natureza da relação de trabalho e enriquecem a democracia.

A liberdade sindical constitui um dos eixos centrais dos direitos, liberdades e garantias constitucionais e um pilar da democracia participativa.

**É um objectivo central para assegurar a igualdade de direitos entre mulheres e homens.**

O **direito de greve**, nos termos em que se encontra previsto na Constituição Portuguesa, tem vindo a ser atacado através da fixação abusiva e ilegal de serviços ditos “mínimos”, com o objectivo de limitar o efeito da intervenção e luta organizada dos trabalhadores.

Há que rejeitar as pressões e as campanhas que procuram denegrir o direito à greve e lutar com todas as forças contra a sua descaracterização e pela defesa do pleno exercício de greve, enquanto direito fundamental indissociável da actividade reivindicativa e sindical pela melhoria das condições de trabalho e de vida das mulheres e homens trabalhadores.

O levantamento de obstáculos e impedimentos por parte de diversas instituições relativamente ao **direito de manifestação** e a instauração de inquéritos, queixas e processos, com dirigentes e delegados/as constituídos/as arguidos/as avolumaram-se nos últimos tempos e reclamam uma resposta firme e articulada por parte de todo o movimento sindical.

Por outro lado, o patronato tem investido na promoção de outros conceitos ou figuras (como o do “provedor do trabalhador”, a mediação de conflitos, a nomeação de “portavozes” ou a designada certificação *B-corp*) para tentar canalizar o descontentamento dos trabalhadores para órgãos ou figuras que, para além de inúteis, estão absolutamente comprometidas com os interesses do capital. Esta estratégia só existe porque o patronato reconhece que são de facto os Sindicatos os verdadeiros representantes dos trabalhadores e por isso significam um perigo para os seus interesses,

Intensificam-se as **limitações, chantagens e intimidações patronais** relativamente a direitos individuais e colectivos, através de infundados processos disciplinares e aplicações de sanções disciplinares indevidas e abusivas, de pressões para rescisões de contratos de trabalho, de penalizações pelo exercício de direitos de maternidade e de paternidade ao nível de prémios e retribuições variáveis, de obstrução sistemática aos pedidos de horários flexíveis, entre muitas outras formas de violações de direitos sociais e laborais.

Importa dinamizar e alargar a acção, intervenção e luta das mulheres e homens trabalhadores contra as situações de opressão, intimidação e repressão patronal visando:

- ▶ **Dar mais força à denúncia e ao combate a todas as tentativas de violação ou limitação dos direitos e do seu exercício** e exigir do Governo e das entidades competentes a intervenção necessária, o respeito pela liberdade sindical no interior das empresas e serviços, o direito de auto-organização dos Sindicatos e o cumprimento da legalidade democrática;
- ▶ **Fazer valer no terreno as conclusões do parecer da DGERT – Direcção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, de Fevereiro de 2020**, resultante de uma intensa pressão por parte da CGTP-IN e que reconhece:  
*(...) “Que o normativo ínsito no artigo 460.º do Código do Trabalho [CT], interpretado à luz da alínea d) do n.º 2 do artigo 55.º da CRP, visa permitir a plenitude do exercício da atividade sindical na empresa, enquanto direito fundamental previsto na Lei Fundamental, incluindo o acesso de representantes sindicais em empresa para «desenvolver atividade sindical na empresa» mesmo que não existam «delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais» nem filiados conhecidos do empregador, aplicando-se os procedimentos legalmente previstos com as necessárias adaptações.”*
- ▶ **Pôr fim aos bloqueios do Governo e do patronato aos direitos de negociação e de contratação colectiva** e continuar a mobilizar os trabalhadores para a luta em sua defesa, em conformidade com a Constituição da República Portuguesa e as normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

## CAPÍTULO II

# O DIREITO AO TRABALHO E À ESTABILIDADE NO EMPREGO

O trabalho tem uma profunda influência na vida pessoal e familiar, não só porque se trata do principal meio de subsistência das famílias e do modo de realização pessoal dos indivíduos, mas também porque os modos de organização do trabalho condicionam decisivamente a organização familiar.

O nosso país é um dos países europeus com mais elevada taxa de participação feminina no mercado de trabalho.

O direito ao trabalho e ao trabalho com direitos, base essencial para a independência económica da mulher, constitui uma condição essencial para a efectiva igualdade de direitos.

Contudo, em Portugal, continuam a registar-se **taxas de desemprego** elevadas (particularmente agravadas no quadro da pandemia da Covid-19, dos despedimentos e encerramento de empresas), quer para mulheres, quer para homens, o que potencia a sujeição a empregos precários, mal pagos e sem respeito pelos direitos, geradores de insegurança e potenciadores de novas situações de desemprego.

O desemprego prejudica a vida de todos e em especial das mulheres trabalhadoras, desperdiçando as suas capacidades produtivas e os seus saberes, pondo em causa a sua independência económica, condição essencial para a emancipação e autonomia pessoal.

A falta de independência económica condiciona a vida da mulher em todos os seus aspectos, limita ou impede as suas opções.

Actualmente, mais de metade dos trabalhadores com **vínculo precário** são mulheres.

Neste quadro, a recente proposta de *Pilar Europeu dos Direitos Sociais* é um autêntico ataque aos direitos dos trabalhadores e, em particular das mulheres, porque potencia o desemprego, a precariedade e os baixos salários – flagelos que atacam sobretudo as mulheres trabalhadoras. Além disso, representa ainda uma machadada na Constituição da República Portuguesa enquanto lei fundamental do país que consagra a igualdade entre mulheres e homens.

O **trabalho clandestino e não declarado**, onde se enquadra, muitas vezes, o **trabalho doméstico e o falso trabalho independente** (falsos recibos verdes), são realidades que as mulheres conhecem bem e que reclamam o reforço da intervenção direccionada e específica por parte dos Sindicatos.

O **trabalho a tempo parcial**, na sua maioria involuntário, pois não é resultante de livre escolha mas sim da ausência de trabalho a tempo completo, gerador de baixos rendimentos, baixas reformas, baixa protecção social, muitas vezes revestindo a forma de contratos não permanentes, é também uma forma de trabalho precário potenciador da quebra de independência económica das mulheres.

Por outro lado, o trabalho a tempo parcial e os baixos salários que lhe estão associados levam a que muitas trabalhadoras se vejam obrigadas a procurar um segundo ou mesmo terceiro emprego que lhes garanta uma remuneração condigna no final do mês, com prejuízos para a sua vida pessoal, familiar e social.

Cada vez mais generalizada, a **precariedade laboral** constitui, em si mesma, um instrumento de exploração potenciador de situações de perseguição e de assédio no trabalho, de pressão e intimidação, promove a insegurança, a angústia e condiciona a liberdade e o direito de organização da vida pessoal e familiar.

Com a instabilidade que se vive no emprego, cada vez mais jovens adiam os seus projectos de vida, adiam a saída da casa dos pais, adiam a compra ou arrendamento de uma casa para si, adiam a maternidade e a paternidade, adiam sonhos e projectos de futuro.

Nesta área prioritária, a CIMH desenvolverá a sua intervenção:

- ▶ **Pela defesa do emprego estável e com direitos**, através da dinamização do sector produtivo nacional, do investimento público e privado, com criação de postos de trabalho permanentes e aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao emprego e na progressão profissional;
- ▶ **Pela exigência de garantia de atribuição do subsídio social de desemprego a todas as mulheres e homens desempregados** que tenham cessado os respectivos subsídios de desemprego ou não tenham tido acesso a este subsídio por não terem cumprido o prazo de garantia;
- ▶ **Pelo aprofundamento do esclarecimento e pela dinamização da acção reivindicativa**, a partir dos Sindicatos, com vista à passagem ao quadro de efectivos das mulheres e homens trabalhadores com vínculos precários que ocupam postos de trabalho de natureza permanente;
- ▶ **Pela efectivação de políticas e de medidas que combatam a precariedade do emprego e a subcontratação de trabalhadores/as**, através da revisão da legislação laboral (Código do Trabalho e Lei do Trabalho em Funções Públicas) e de uma maior e mais eficaz fiscalização por parte das entidades inspectivas competentes.

## CAPÍTULO III

# O AUMENTO DOS SALÁRIOS E A IGUALDADE SALARIAL ENTRE MULHERES E HOMENS

A **forte participação das mulheres no mercado de trabalho** é uma característica distintiva de Portugal, no contexto europeu, e não se reflecte apenas na taxa de emprego, mas igualmente no número de horas trabalhadas (proporção do emprego que corresponde a

trabalho a tempo completo) ou ainda no número de mulheres que trabalham tendo filhos pequenos.

Esta especificidade é mais próxima dos países nórdicos do que daquela que é registada nos países da Europa do Sul, com os quais Portugal é frequentemente comparado<sup>7</sup>.

Como se refere no Relatório da OIT “Trabalho Digno em Portugal 2008-18. Da crise à Recuperação”: *As mulheres são responsáveis por grande parte do aumento da taxa de emprego (...) o aumento do emprego no caso das mulheres em idade activa foi responsável por 90 por cento da subida total do emprego entre 2012 e 2016, tendo assim praticamente reduzido a diferença de género no emprego, muito embora tal não se tenha verificado no caso dos salários.*

No quadro da prolongada ofensiva de exploração e de degradação das condições de vida e de trabalho não só o poder de compra dos salários baixou drasticamente a favor do patronato, agravando as desigualdades na distribuição do rendimento, como se alargou o diferencial entre o **ganho médio mensal auferido por homens e por mulheres.**

A reivindicação e a luta pela valorização e aumento geral dos salários e pela aplicação do princípio de “**salário igual, para trabalho igual ou de igual valor**” continuam não só a ser necessárias como reclamam uma intervenção constante com novas dinâmicas sindicais para derrubar barreiras discriminatórias, desde logo no recrutamento, no acesso ao emprego e no desenvolvimento da relação laboral, assim como se deve manifestar como tarefa fundamental do Estado, promovendo a igualdade entre homens e mulheres, conforme preconizado na Constituição da República (alínea h) do artigo 9.º).

**Mas a segregação não é apenas vertical; há também a “feminização” das actividades económicas cujos salários são mais baixos.**

A desvalorização do trabalho das mulheres continua a ser um instrumento de aumento da exploração e de acumulação de riqueza das entidades patronais, pelo que importa continuar a:

- ▶ **Lutar pelo aumento geral dos salários e do salário mínimo nacional** (850 euros a curto prazo), não só na vertente da valorização do trabalho, mas também na vertente do combate à discriminação salarial entre mulheres e homens, como imperativo da mais elementar justiça salarial;
- ▶ **Valorizar o tempo de trabalho para efeitos de progressão profissional e remuneratória**, reconhecendo a experiência profissional, a formação e a aquisição de competências;

<sup>7</sup> Casaca e Damião, 2011.

- ▶ **Exigir do Governo a revogação da norma da caducidade da contratação colectiva e a reintrodução do princípio do tratamento mais favorável;**
- ▶ **Integrar, na contratação colectiva, medidas de promoção e salvaguarda da igualdade retributiva,** com recurso, nomeadamente, à majoração salarial, para combater desigualdades existentes;
- ▶ **Reclamar do Governo o aumento dos salários,** a urgente correcção da Tabela Remuneratória Única (TRU) e o descongelamento de progressões na Administração Pública;
- ▶ **Garantir a promoção e valorização das carreiras profissionais** respeitando os seus conteúdos funcionais, livre do sistema de quotas e executado de forma justa, equitativa e transparente;
- ▶ **Intervir e lutar pela eliminação da discriminação directa e indirecta,** transversal e horizontal, bem como pela eliminação de estereótipos ainda prevaletentes entre homens e mulheres;
- ▶ **Combater todas as discriminações salariais,** incluindo as que afectam particularmente as mulheres, que enfrentam discriminações acrescidas, como: as mulheres com deficiência, as mulheres com vínculos precários, as mulheres pertencentes a minorias, as mulheres imigrantes e as mulheres com baixas qualificações;
- ▶ **Exigir o cumprimento dos direitos laborais e sociais através da regulamentação do tempo de trabalho e de retribuições variáveis,** de modo a que sejam garantidos o exercício dos direitos de maternidade e paternidade e de assistência à família, entre outros, sem possibilidade de limitação, penalização ou imposição patronal e adequar o volume de trabalho à redução do tempo efectivo de prestação de trabalho;
- ▶ **Aumentar a capacitação do MSU, através de acções de sensibilização e de formação sindical** dirigidas a activistas sindicais com responsabilidades directas na negociação e na contratação colectiva, com metodologias de avaliação do valor do trabalho, munindo os quadros sindicais de competências acrescidas neste domínio.

## CAPÍTULO IV

# A ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO E O DIREITO À CONCILIAÇÃO COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL

A problemática dos **horários de trabalho e da conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar** é uma questão crucial das sociedades actuais, com reflexos a vários níveis e em múltiplas dimensões da vida.

É assim desde a questão demográfica e os graves problemas decorrentes da baixa natalidade, aos problemas da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, na família e na sociedade, tal como é no que se refere aos chamados “estereótipos de género”, que continuam a atribuir à mulher o papel de principal cuidadora, limitando ou minorando o seu papel social e profissional e, por outro lado, privando o homem de um papel mais interventivo na vida familiar.

A **redução do horário de trabalho para as 35 horas, sem diminuição de salário**, constitui, no tempo em que vivemos, um objectivo indissociável da regulação dos horários de trabalho e do combate à exploração patronal, de respeito pela organização da vida pessoal e familiar, do acesso dos trabalhadores ao pleno emprego e do desenvolvimento da sociedade, para além de constituir o melhor caminho para efectivar a conciliação.

A **tecnologia, a digitalização e a robotização** não podem ser usadas para acentuar a exploração e as desigualdades mas, pelo contrário, devem ser potenciadas para assegurar uma outra distribuição da riqueza produzida e melhores condições de trabalho, por forma a melhorar as condições de vida dos trabalhadores, dos povos e o desenvolvimento dos países.

Apesar da evolução positiva na participação dos homens ao nível da **partilha de responsabilidades** na vida familiar, são ainda as mulheres que mais dificuldades sentem na conciliação do trabalho com a vida familiar e pessoal.

No nosso País, quase 40% das mulheres declaram já ter interrompido a carreira para cuidar de filhos – uma proporção que compara com pouco mais de 8% no caso dos homens<sup>8</sup> e a maior parte dos **cuidadores informais** são mulheres<sup>9</sup> (pessoas que abdicam, total ou parcialmente, a título temporário ou definitivo, do pleno envolvimento no trabalho remunerado para prestar assistência a cônjuge, pais, filhos, outros familiares em condição de fragilidade ou de dependência).

<sup>8</sup> INE, Módulo *ad hoc* 2018 do Inquérito ao Emprego, Conciliação da vida profissional com a vida familiar.

<sup>9</sup> [http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/Informal\\_care.pdf](http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/Informal_care.pdf) (Inquérito Europeu sobre a Qualidade de Vida, 2016, do Eurofound: 17% das mulheres em Portugal são cuidadoras informais, comparativamente com 9% dos homens).



Os efeitos já causados pela pandemia e a generalização do teletrabalho para um elevado número de mulheres aprofundaram ainda mais as dificuldades já existentes na conciliação entre trabalho e vida familiar e pessoal.

Foram as mulheres quem mais recorreu ao **apoio extraordinário à família**, em período pandémico (80% dos beneficiários), um indicador que ilustra de forma clara as assimetrias que continuam a marcar a prestação de cuidados no seio familiar.

Acresce que, na maioria dos casos, as tarefas de **cuidar dos filhos** são maioritariamente desempenhadas por mulheres, com implicações na evolução profissional e nos rendimentos.

As **alterações da legislação laboral** efectuadas ao longo dos últimos anos e que visaram a flexibilização das normas que regem a organização do trabalho sempre e apenas no interesse das empresas, a pretexto da necessidade de promover a sua competitividade e produtividade tiveram como consequência o desequilíbrio das relações laborais em favor das entidades patronais, dificultando ou impedindo as possibilidades de conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional e, assim, alterando e perturbando a vivência quotidiana das famílias.

Na prática, o prolongamento generalizado e a constante irregularidade dos **horários e tempos de trabalho** são claramente incompatíveis com a necessidade de conciliar diariamente a vida profissional com a vida familiar, o direito ao descanso e ao lazer.

A facilidade atribuída às empresas de, em algumas situações, alterarem unilateralmente e sem o atempado aviso prévio os horários de trabalho, bem como de estabelecer formas de organização do tempo de trabalho, como os regimes de adaptabilidade e de bancos de horas, independentemente da vontade de cada trabalhador/a ou de qualquer acordo individual ou colectivo, e sem atender às responsabilidades familiares, impossibilita claramente qualquer forma de conciliação do trabalho com a família.

**Portugal é o quarto país da União Europeia onde se trabalha habitualmente mais horas por semana a tempo completo.**

Mais de 1 milhão e 700 mil assalariados trabalham por **turnos**, à noite, ao sábado ou domingo ou numa combinação destes tipos de horários, 860 mil dos quais são mulheres (49% do total).

**É entre estas que este tipo de horários mais tem crescido nas últimas duas décadas, abrangendo 41,5% do total das mulheres assalariadas em 2020, percentagem que sobe para cerca de 46% nos Serviços.**

Mais de 650 mil mulheres trabalham ao Sábado, cerca de 430 mil ao Domingo, 393 mil ao serão, 393 mil por turnos e 132 mil à noite.

Este tipo de horários, a sua **desregulação, os bancos de horas e adaptabilidades**, entre outras formas de extensão do tempo de trabalho, não permitem uma adequada conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal, não favorecem a efectivação do direito ao lazer e à cultura e têm muitas vezes repercussões negativas na saúde das mulheres e homens trabalhadores.

Apesar dos significativos progressos registados, a verdade é que a sociedade parte ainda do pressuposto que cabe às mulheres assumir a quota principal das responsabilidades familiares, e, por isso, ainda é corrente considerar-se que a conciliação é um problema exclusivo das mulheres e aceitar-se, como dado adquirido, que as mulheres recusem determinadas funções mais exigentes em termos de tempo de trabalho ou determinadas formas de organização do tempo de trabalho e, por outro lado, que sejam as mulheres a gozar maioritariamente todas as licenças, faltas e dispensas relacionadas com o apoio à família, enquanto, relativamente aos homens, tais práticas continuam, frequentemente, a ser mal vistas e mal aceites.

Finalmente há uma outra vertente que respeita ao **investimento em equipamentos e serviços sociais de apoio às famílias**, pelo que esses investimentos são prioritários, tendo em conta a escassez da oferta, sobretudo da oferta pública, de qualidade e acessível às famílias.

No entanto, **a degradação dos serviços públicos** a que temos vindo a assistir ao longo dos anos é uma fonte de grande preocupação para as famílias, que acaba por afectar também as questões da conciliação.

A desregulação dos horários de trabalho, agravada pelo **aproveitamento patronal da pandemia da Covid-19** e pelo recurso alargado ao teletrabalho, tem provocado nas mulheres e homens trabalhadores, efeitos negativos na sua saúde mental, estados de depressão e ansiedade e a real impossibilidade de conciliar o trabalho com a vida familiar e pessoal.

A prestação de trabalho em **regime de teletrabalho** constituiu a mudança mais significativa no domínio da organização do trabalho, no período pandémico, com repercussões no futuro.

Não pondo em causa o direito de opção por esta figura de trabalho domiciliário, o teletrabalho constitui mais um elemento que releva a centralidade do confronto entre o trabalho e o capital.

Apresentado como uma inovação, o teletrabalho rapidamente se revelou como mais uma forma de fragilizar e explorar os trabalhadores.

Considerado por alguns como uma solução, este tipo de trabalho domiciliário com ausência de separação entre o meio laboral e o familiar é vivido e sentido por grande parte dos trabalhadores como um problema acrescido para a conciliação: falta o tempo e a atenção necessária para acompanhar os filhos adequadamente, perante a coacção patronal para o cumprimento de tarefas e objectivos e a dificuldade de concentração para trabalhar.

**Aumentam os ritmos de trabalho e a pressão para a desregulação dos horários. A individualização rima com a precarização dos vínculos de trabalho. O isolamento dificulta a socialização e vulnerabiliza a organização e acção colectiva.**

Faltam condições habitacionais e socioeconómicas. O controlo do processo de trabalho serve de pretexto ao patronato para violar a privacidade domiciliária.

Acentuam-se as situações de *stress*, assédio laboral e *burnout*/esgotamento das mulheres e homens que se encontram em teletrabalho.

Estas são situações objectivas que confirmam a tentativa de sobreposição do lucro fácil do poder económico e financeiro aos interesses e bem-estar dos trabalhadores e das suas famílias e do desenvolvimento económico e social do país.

Uma situação que urge combater, não só pela via da denúncia, mas, sobretudo, pela intervenção incisiva e decisiva dos Sindicatos, apoiando os trabalhadores e pressionando o patronato e o Governo a respeitar e assegurar os direitos individuais e colectivos dos assalariados.

É fundamental **assegurar o cumprimento de um conjunto de normas legais e contratuais** já existentes sobre o teletrabalho, desde logo, na contratação colectiva de trabalho.

Os trabalhadores estão abrangidos por todos os direitos que estes instrumentos de regulamentação consagram para os respectivos sectores de actividade.

No caso da inexistência destes instrumentos, todos os trabalhadores são abrangidos, nomeadamente, pelo artigo 169.º e seguintes do Código do Trabalho (CT), que estabelecem que o *trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores*.

Para além disso, importa continuar a exigir às empresas a **criação de condições para que o Sindicato possa interagir com os trabalhadores em teletrabalho**. Este facto pode possibilitar, para além da informação a prestar sindicalmente, condições de auscultação que contribuam para elaborar um levantamento dos problemas mais sentidos pelos trabalhadores.

Para além da **exigência de pagamento do acréscimo de encargos no consumo das famílias**, em simultâneo com a poupança das empresas, nomeadamente, com os custos da energia e das telecomunicações.

O teletrabalho contraria os progressos alcançados através da luta e os avanços verificados na investigação, na ciência e na técnica, que deveriam conduzir à redução da jornada de trabalho, geradora de emprego e promotora de uma melhor articulação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal.

Por tudo isto, importa continuar a intervir e a lutar pela:

- ▶ **Redução progressiva do horário de trabalho para as 35 horas semanais**, sem perda de retribuição ou de quaisquer outros direitos, para todos/as os/as trabalhadores/as;
- ▶ **Revogação dos regimes de desregulação do tempo de trabalho**, designadamente os de adaptabilidade, flexibilidade e banco de horas, de modo a garantir horários de trabalho justos e regulados e uma efectiva conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal, assim como a fixação de um regime de faltas e licenças mais amplo e favorável para assistência à família, para além da recuperação dos dias de férias retirados na Administração Pública a pretexto das imposições da *troika*;
- ▶ **Promoção de políticas que incentivem a partilha de responsabilidades familiares** e a participação equilibrada de homens e mulheres no trabalho e na família, de modo a combater a divisão sexual no trabalho;
- ▶ **Dispensa, sem constrangimentos, da prestação de trabalho nocturno ou por turnos**, dos/as trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, sempre que o pai e a mãe trabalhem nesse regime;
- ▶ **Possibilidade, por via da negociação e contratação colectiva**, de os pais com filhos menores, mesmo que trabalhem em empresas ou serviços diferentes, compatibilizarem as suas férias com as pausas escolares, de modo a partilharem a vida familiar por mais tempo.

## CAPÍTULO V

# A MELHORIA E A DIGNIFICAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

### 5.1. A EFECTIVAÇÃO DOS DIREITOS DA MATERNIDADE E DE PATERNIDADE

É impossível abordar a questão da maternidade e da paternidade sem analisar as condições de vida e de trabalho e o seu impacto na natalidade.

Em 2020, fruto da situação vivida desde o aparecimento da pandemia da Covid-19, houve uma nova **queda da natalidade**.

**Em simultâneo, a rescisão de contratos de grávidas e de pais em gozo de licença parental cresceu 20% em 2020, face a 2019, tendo, em Abril, no segundo mês da pandemia, registado um crescimento de 124%, segundo dados divulgados pela CITE.**

Sendo certo que existem **factores sociológicos** que explicam a redução da natalidade e da fecundidade – ou o seu adiamento – ao longo do tempo, entre as quais as alterações nas expectativas de vida das mulheres e um maior controlo da fecundidade por via do planeamento familiar, que correspondem a ganhos civilizacionais, são acima de tudo as **condições económicas e sociais** que dificultam ou impedem mesmo a realização da maternidade e da paternidade desejada e que não podem deixar de ter resposta por parte do Governo e das entidades patronais.

**O desemprego, a precariedade, os baixos salários, os longos horários de trabalho e a sua desregulação, a pobreza e os elevados custos da habitação são factores que dificultam ou impedem os portugueses de terem filhos ou o número de filhos desejado.**

A estes juntam-se a dificuldade de exercer os direitos de parentalidade, a falta de estruturas de apoio à infância, os custos com a educação, a saúde, os transportes, a cultura e os tempos livres. Estas dificuldades colocam-se a todos os trabalhadores, e, em particular, aos jovens.

A solução para aumentar a natalidade e reverter o declínio demográfico não está, como alguns querem fazer crer, em alargar os horários de funcionamento das estruturas de acolhimento de crianças ou em aumentar a imigração.

São necessárias **políticas que combatam o desemprego e a precariedade**, fomentem a criação de mais e melhor emprego, horários de trabalho humanizados, aumento dos salários e das prestações sociais, melhores serviços públicos e habitação condigna para todos/as.

Efectivamente, o que obstaculiza a **natalidade**, em primeiro plano, são os baixos rendimentos e o que a retarda, para além destes, são os vínculos precários.

Sem a alteração das políticas de emprego e de rendimentos, sem melhores condições de vida e de trabalho e protecção social adequada, sem o respeito pelos direitos de maternidade e de paternidade nas empresas e serviços, não será possível inverter a espiral de envelhecimento da população agravada pela pandemia recente.

O problema da redução do número de nascimentos exige medidas multisectoriais, com particular incidência nas questões económicas, sociais e laborais.

É urgente criar empregos com direitos e pôr fim à precariedade e à instabilidade; valorizar os salários e as carreiras; organizar o tempo de trabalho, de forma a permitir a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar; reforçar os direitos de maternidade e de paternidade e uma fiscalização efectiva do cumprimento dos direitos consagrados; alargar as prestações sociais; implementar uma política fiscal que desonere as famílias; ampliar a rede pública de creches e de equipamentos sociais de apoio à família; reforçar os cuidados de saúde primários e cuidados hospitalares, garantindo os direitos sexuais e reprodutivos, o planeamento familiar, a saúde materno-infantil e o reforço na área da infertilidade.

Ao mesmo tempo, cabe ao Governo assegurar que as administrações por si nomeadas garantam **o gozo, sem penalizações, dos direitos relativos à maternidade e paternidade** nas instituições públicas.

Por outro lado, persistem disposições na lei que limitam ou impedem o acesso dos homens trabalhadores a determinados direitos de parentalidade; é o caso da limitação de três faltas justificadas para efeitos de consultas de acompanhamento pré-natais, entre outras.

E sendo verdade que o crescimento progressivo do número de queixas e de pedidos de horários flexíveis por parte de mães e pais trabalhadores com filhos/as até aos 12 anos de idade reflectem um maior conhecimento e exercício dos direitos, as crescentes intenções de recusa patronais são também ilustrativas do agravamento da exploração e da tentativa de limitação desses mesmos direitos.

É, assim, necessário **reforçar a protecção da maternidade e da paternidade no plano prático e na intervenção efectiva dos organismos inspectivos**, bem como no plano legislativo, alargando e ampliando direitos.

Por isso se reclama uma maior e mais activa intervenção dos **organismos com competência inspectiva e sancionatória** em matéria laboral, agindo efectivamente com imparcialidade nas acções de inspecção, garantindo sempre o acompanhamento pelos

representantes sindicais, se forem os autores da queixa, para que as entidades patronais respeitem e cumpram os direitos de maternidade e paternidade.

É essencial continuar a desenvolver a luta pelo desbloqueamento da negociação e da contratação colectiva, dotando os quadros sindicais de instrumentos, como as **“Cláusulas de Referência”**, para se avançarem novas reivindicações e redacções actualizadas nas convenções e nas novas propostas reivindicativas nesta área.

Importa ainda denunciar o facto de persistirem e se agravarem, por parte de entidades patronais, **múltiplas pressões directas e indirectas sobre as mulheres candidatas a emprego**, nomeadamente questionando-as sobre a intenção de engravidar e/ou sobre a existência e número de filhos e respectiva idade, sendo que as respostas a estas questões condicionam a decisão de admissão de emprego, optando as empresas por trabalhadores sem filhos e, alegadamente, com “maior disponibilidade”.

Para além disto, persistem e agravaram-se também situações de **jovens que são discriminadas** no acesso ao primeiro emprego e na manutenção do emprego, porque decidiram engravidar; crescentes pressões económicas e laborais para as trabalhadoras não gozarem a licença de maternidade na totalidade e a redução do horário para aleitação e amamentação; trabalhadoras com vínculo precário a quem não é reconhecido o direito à licença de maternidade e **mulheres imigrantes** ou **mulheres com deficiência** que são alvo de múltiplas discriminações.

**O actual quadro legal reconhece a formalidade dos direitos de maternidade e paternidade, mas não concretiza nem cria mecanismos eficazes para o seu cumprimento, nomeadamente, através do reforço dos meios inspectivos e dissuasores do seu desrespeito e incumprimento.**

Também não constitui nenhuma solução o recurso ao **trabalho a tempo parcial**, que, na maioria dos casos prejudica as mulheres e não promove a natalidade, traz consequências ao nível da progressão na carreira, das relações que se estabelecem internamente e ao nível da realização profissional das mulheres e possibilita o aumento das discriminações por parte das entidades patronais.

**O trabalho a tempo parcial, na sua maioria involuntário, gerador de baixos rendimentos, baixas reformas, baixa protecção social, muitas vezes, revestindo a forma de contratos não permanentes, é também uma forma de trabalho precário potenciador da quebra de independência económica das mulheres.**

Pelo que se considera prioritário, nesta área:

- ▶ **A efectivação dos direitos de maternidade e de paternidade, como valores sociais eminentes**, reclamando a deslocação aos locais de trabalho por parte da

ACT e demais entidades inspectivas, com a finalidade de comprovar as práticas discriminatórias e proceder ao levantamento de processos de contra-ordenação e eventual aplicação de coimas, punindo as entidades infractoras, sejam públicas ou privadas;

- ▶ **O combate ao despedimento ilegal de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e de trabalhadores no uso das licenças parentais**, bem como a reposição da protecção acrescida, em caso de inclusão em despedimento colectivo ou noutros tipos de despedimento;
- ▶ **A efectivação de uma real conciliação entre vida profissional e vida familiar**, promovendo, dentro das empresas, a prática de formas de organização do tempo de trabalho favoráveis ao exercício das funções parentais, que permitam às mães e aos pais trabalhadores desempenhar o seu insubstituível papel junto dos filhos, até que estes atinjam a maioridade, e tendo em conta as diferentes necessidades dos vários grupos etários;
- ▶ **O pagamento a 100% da licença parental inicial**, independentemente da sua duração e da forma de partilha do respectivo gozo pelos progenitores;
- ▶ **A criação de outros tipos de licenças remuneradas** (de valor suficiente para que todos os trabalhadores possam aceder) destinadas a permitir às mães e pais acompanharem os filhos (independentemente da idade e do estado de saúde);
- ▶ **A possibilidade, por via da negociação e da contratação colectiva, de os pais com filhos menores, compatibilizarem as suas férias com as pausas escolares**, de modo a partilharem a vida familiar por mais tempo, mesmo que trabalhem em empresas ou serviços diferentes;
- ▶ **A não penalização das ausências motivadas pelo exercício dos direitos de maternidade e de paternidade para efeitos de aferição da assiduidade**, em sistemas de avaliação de desempenho ou outros, bem como para efeitos de atribuição de “prémios” ou outras retribuições variáveis, quer seja no sector privado, no sector público empresarial ou na Administração Pública;
- ▶ **A criação e reforço de infra-estruturas sociais de apoio acessíveis** e que permitam uma efectiva articulação do trabalho com a vida familiar e pessoal;
- ▶ **A defesa e o reforço das funções sociais do Estado e a valorização dos Serviços Públicos**, enquanto garantes do desenvolvimento humano, da coesão social e territorial, do combate às desigualdades, assimetrias e desertificação.
- ▶ **A promoção de encontros regionais, dirigidos a activistas sindicais, sobre o exercício dos direitos de maternidade e de paternidade**, nas vertentes informativa e formativa, visando a disseminação de novas acções de formação sobre a temática, para uma melhor intervenção sindical nesta área.



## 5.2. O COMBATE AO ASSÉDIO, À EXPLORAÇÃO E À VIOLÊNCIA PATRONAL

Num quadro de crescente desequilíbrio de poder na relação laboral, a favor do patronato (para o que concorreram, de forma determinante, as sucessivas alterações da legislação laboral, o aumento massivo de trabalhadores com vínculo de trabalho precário, a intensificação de ritmos de trabalho e a acelerada redução de trabalhadores efectivos), recrudescem as situações de violência e assédio nos locais de trabalho.

No plano normativo nacional, o assédio é definido como “*o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador*” (artigo 29.º do Código do Trabalho).

Por seu lado, o Relatório V (I), da 107.ª Sessão da OIT, em 2018, considera que *a violência e o assédio no mundo do trabalho constituem uma forma de violação dos direitos humanos, são uma ameaça à igualdade de oportunidades e são inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho digno. Afectam a saúde psicológica e física das pessoas, a sua dignidade e o seu ambiente familiar e social.*

O assédio no trabalho, não sendo um problema novo, assume cada vez mais, **novas e gravosas dimensões e é reconhecido pelas mulheres e homens trabalhadores como uma forma de tortura psicológica**, que atenta contra a sua dignidade e integridade psíquica e física.

Os passos decisivos para o combate e eliminação de tais comportamentos patronais passam pela sindicalização, a organização e a luta, pois o assédio vive do silêncio, do medo e do isolamento.

A CIMH tem assumido o combate ao assédio e a defesa do emprego com direitos como uma das suas prioridades de acção sindical integrada pela igualdade, desde a primeira campanha *Romper com o Assédio – Emprego com Direitos*, iniciada em 2015.

Mantém-se a necessidade de continuidade e aprofundamento desta linha de intervenção sindical contra esta forma exacerbada de exploração laboral, que, apesar de tudo, tem obtido resultados positivos, pela intervenção e luta nos locais de trabalho e junto dos Tribunais.

Em 2020, um tema que foi controverso no seio do Conselho de Apoio para Assuntos de Protecção contra os Riscos Profissionais (CAAPRP), no qual a CGTP-IN tem assento, foi o **assédio e o facto de as consequências do mesmo serem (ou não) consideradas como doença profissional**.

Os argumentos apresentados pelos representantes patronais foram inaceitáveis e a CGTP-IN sempre tomou posição contrária às tentativas patronais de não considerar o assédio como factor de risco e os efeitos do assédio como doença profissional.

Os **efeitos devastadores na saúde psíquica e física** dos trabalhadores, bem como nas suas famílias, causados por estas práticas ilegais nas relações de trabalho, não podem ser travados apenas no plano jurídico, com contra-ordenações.

Tem de se ir mais longe, através de uma **crecente intervenção por parte dos Sindicatos**, exigindo uma maior responsabilização por parte das entidades inspectivas, melhor enquadramento legal e um mais célere funcionamento da justiça, que condene as entidades e pessoas responsáveis pela existência de situações de assédio no trabalho.

Para esta luta atingir melhores resultados, urge actualizar e alargar o conhecimento dos direitos no âmbito da dignidade do trabalho e aprofundar formas múltiplas de combate a todas as formas de violência e assédio no trabalho, por parte dos activistas sindicais e dos trabalhadores, visando:

- ▶ **A inserção, através de cláusulas específicas na contratação colectiva, da proibição da violência e do assédio no trabalho**, nomeadamente de ordem física, psicológica, moral e/ou sexual;
- ▶ **A evolução e melhoria legislativa que acompanhe os avanços jurídicos, designadamente os consagrados pela OIT na Convenção n.º 190 e respectiva Recomendação, de 2019**, no sentido da sua ratificação por Portugal, da criminalização das práticas patronais de violência e assédio, bem como o alargamento da inversão do ónus da prova para todos os tipos de assédio;
- ▶ **O reforço da capacidade de intervenção sindical na exigência da dignificação das condições de trabalho**, através da realização de novas acções de sensibilização e formação, para além da continuação de campanhas específicas junto das mulheres e homens trabalhadores.

### 5.3. A PREVENÇÃO E ELIMINAÇÃO DAS DOENÇAS PROFISSIONAIS DAS TRABALHADORAS

O capital procura introduzir **novos elementos de fragilização dos direitos dos trabalhadores e de reconfiguração de outros**: vínculos laborais mais precários; aumento dos tempos de trabalho com mais irregularidade e diluição da distinção entre tempos de trabalho e tempos de não trabalho, utilização cada vez mais intensa das tecnologias, com a digitalização e a robotização a modificarem a forma como se trabalha, a determinarem quando e onde se trabalha e a ameaçarem, mais do que os postos de trabalho, os modelos de relação de trabalho.

Todos estes factores têm reflexos profundos no **agravamento dos riscos** associados às diferentes actividades laborais nos vários sectores e no surgimento de novos riscos, nomeadamente no âmbito dos **riscos psicossociais**, que derivam sobretudo da sensação de permanente insegurança e instabilidade e das diversas pressões exercidas sobre os trabalhadores nos locais de trabalho, quer a nível físico, quer psicológico.

A intensificação dos ritmos de trabalho e as deficientes condições de trabalho, a par de uma cada vez maior flexibilização e precarização do emprego, estão forte e intrinsecamente ligadas às doenças profissionais, que afectam maioritariamente as mulheres trabalhadoras, com predominância de **lesões músculo-esqueléticas**.

Por outro lado, o **stress laboral** torna-se cada vez mais frequente em muitos locais de trabalho, cujas causas mais comuns estão relacionadas com a precariedade e a insegurança laboral, as jornadas longas, a carga de trabalho excessiva e o insuficiente número de trabalhadores.

Também a violência e o assédio no trabalho assumem uma amplitude crescente, potenciando o *stress* laboral e outros problemas do foro psíquico.

Os riscos psicossociais decorrentes destes problemas são mais complexos do que os riscos “habituais” de segurança e saúde no trabalho e muitas das doenças que deles derivam **ainda não estão reconhecidas “oficialmente” como doenças profissionais**.

Para além disso, a pandemia da Covid-19 retirou, no plano laboral, estratégias informais de compensação dos efeitos psicossociais do trabalho, particularmente de trabalhadores de serviços essenciais, designadamente: espaços de lazer, deslocações e convívios familiares, incluindo o condicionamento restritivo de épocas festivas, impediu o gozo de férias e determinou o encerramento de actividades culturais, o que contribuiu para impossibilitar o necessário “desligar” dos constrangimentos laborais, agravando os efeitos dos factores de risco, a nível psicológico e social.

Segundo a OIT,<sup>10</sup> *devido a restrições organizacionais, como trabalhos repetitivos, que causam tensão muscular e fadiga, interrupções (cada vez mais frequentes em profissões “femininas”), menos autonomia e menor acesso a formação, as mulheres podem correr o risco de sofrer de doenças profissionais específicas, agudas e crónicas.*

*O crescimento da economia de plataformas esbateu as fronteiras entre a casa e o trabalho, exercendo pressões psicossociais sobre as mulheres, que se esforçam, cada vez mais, por equilibrar as exigências do trabalho com as responsabilidades domésticas, como, por exemplo, cuidar dos filhos.*

*A crescente participação das mulheres no trabalho digitalizado e nas tecnologias da informação levou a um aumento dos casos de assédio, cyberbullying e trolling online<sup>11</sup>, criando riscos psicossociais para as mulheres e aumentando o stress relacionado com o trabalho.*

O **não investimento patronal** na prevenção e eliminação dos riscos profissionais, necessárias à promoção da segurança e saúde dos trabalhadores, é hoje uma realidade transversal ao sector privado e ao sector público, que urge alterar.

Os elevados ritmos de trabalho, a falta de condições de trabalho de ordem diversa (materiais, condições físicas, escassez de pessoal, etc.), aliados à precariedade e a longos horários de trabalho, são potenciadores do aumento de lesões músculo-esqueléticas e de situações de exaustão física e psicológica, e consequentemente, do crescimento do número de acidentes de trabalho.

A **actual legislação (Lei 98/2009, de 4/9) carece de profundas alterações e melhorias**, uma vez que não refere de forma suficiente a responsabilidade das empresas por este flagelo dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais, permitindo de forma encapotada, autênticos despedimentos sem justa causa.

É urgente dar visibilidade ao problema das doenças profissionais relacionadas com o trabalho, designadamente as lesões músculo-esqueléticas, que afectam, maioritariamente, as mulheres trabalhadoras, bem como **regulamentar a Lei 73/2017, de 16/8** (regulamentação essa que há muito ultrapassou o prazo de publicação), o que permitirá ter uma visão real e possibilitar a devida reparação dos acidentes de trabalho e doenças profissionais causados pelo assédio laboral.

Por outro lado, no sistema de **reparação de doenças profissionais**, é a partir da lista das doenças profissionais que se concretiza grande parte do processo relativo à reparação.

<sup>10</sup> OIT, 2019 (<https://www.dgs.pt/saude-ocupacional/documentos-so/relatorio-oit-abril-2019-pt-pdf.aspx>)

<sup>11</sup> Intimidação cibernética e abuso na Internet.

Daí que, quanto mais doenças constarem dessa lista, maior probabilidade têm os trabalhadores de verem reparados os danos provocados por riscos laborais que, fruto das formas de exploração do trabalho, têm resultado num crescimento das doenças profissionais.

**A lista das doenças profissionais não é actualizada desde 2007**, ano em que foram actualizados apenas os grupos das doenças cutâneas e outras e das doenças provocadas por agentes físicos, continuando a ficar fora da lista, as doenças de foro psíquico.

É prioritário articular as exigências globais no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho (SST) com a intervenção sindical, no combate às doenças profissionais e aos acidentes de trabalho, realçando-se a necessidade de:

- ▶ **Aprofundar o conhecimento, análise e combate das causas e dos factores de risco que fazem das mulheres** a maioria dos trabalhadores que sofrem de doenças profissionais;
- ▶ **Continuar a promover, aprofundar e alargar o estudo na área dos riscos psicossociais no trabalho** (*stress* laboral; *burnout*/exaustão; depressão; fadiga crónica; violência e assédio, etc.), visando o desenvolvimento de novas linhas de acção no combate às desigualdades e discriminação;
- ▶ **Conhecer e divulgar os efeitos da introdução crescente de novas tecnologias e da digitalização e das novas formas de trabalho na saúde humana** e, em particular, na saúde e segurança das mulheres e homens trabalhadores;
- ▶ **Estudar, produzir informação e denunciar os efeitos da precariedade laboral para a Segurança e Saúde no Trabalho**, integrando no processo as novas formas de descaracterização dos vínculos laborais, nomeadamente, o trabalho em/ou através das plataformas digitais, que estão a agravar riscos existentes e a originar novos tipos de riscos;
- ▶ **Avaliar em que sectores de actividade surgem mais doenças profissionais**, que tipos de doenças profissionais e que novas doenças estão a emergir em consequência dos novos riscos ligados a fenómenos como a digitalização;
- ▶ **Defender o urgente desenvolvimento de um Plano Nacional de Acção**, integrando o Departamento de Protecção contra os Riscos Profissionais (DPRP), a Direcção Geral da Saúde (DGS) e a ACT, que inclua medidas efectivas de combate aos riscos profissionais e os contributos das organizações sindicais, designadamente: a diminuição dos tempos de exposição, a redução das cadências de trabalho, a institucionalização de pausas regulares no período de trabalho, a redução do horário sem perda de salário e a proibição do prolongamento da jornada de trabalho;

- ▶ **Prevenir as doenças profissionais e salvaguardar a saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras**, justificando-se a existência de uma lista de profissões desgastantes, como existe noutros países, com a inclusão de medidas específicas de protecção, incluindo a antecipação da idade legal de reforma, sem penalização do valor da pensão;
- ▶ **Reivindicar a alteração da actual legislação**, de forma a acautelar sempre a manutenção do emprego de trabalhadores que são vítimas de doença profissional ou acidente de trabalho e intervir para que as empresas assumam a responsabilidade efectiva pela sua recolocação;
- ▶ **Insistir na melhoria do regime de reparação e na actualização da lista das doenças profissionais**, de forma a considerar as doenças do foro psicossocial, comprovadamente resultantes do trabalho, bem como a aplicação ao processo de reconhecimento da doença profissional do regime previsto no Código do Processo do Trabalho para a reparação dos acidentes de trabalho – dando assim lugar em sede judicial, a uma fase conciliatória entre o participante da doença e a Segurança Social;
- ▶ **Defender que devem ser potenciadas e articuladas vertentes essenciais**, como sejam: a aplicação do Plano Nacional de Acção; a fiscalização das normas de segurança e saúde no trabalho; a notificação das doenças profissionais; a maior celeridade na certificação das doenças profissionais pelo DPRP; a acção contra o trabalho clandestino, a precariedade de emprego e a desregulação do trabalho;
- ▶ **Intensificar a reclamação de simplificação do processo eleitoral para os Representantes dos Trabalhadores na área de SST** e que estes tenham um crédito mínimo de 8 horas mensais, para exercer as funções para as quais foram eleitos;
- ▶ **Proceder ao levantamento da incidência das doenças profissionais em Portugal** e à publicação anual, através do Instituto Nacional de Estatística (INE), da incidência das doenças profissionais, desagregadas por sexo, idade, tipo de doença, sector de actividade e região do país;
- ▶ **Integrar nas propostas reivindicativas** matérias sobre a prevenção e combate de doenças profissionais, com a identificação de factores de risco que as possam potenciar e agravar;
- ▶ **Editar novos materiais de informação e de sensibilização**, quer para activistas sindicais, quer para trabalhadores, visando alargar o conhecimento, a intervenção, a luta e os resultados positivos para a saúde no trabalho.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
ENTRE MULHERES E HOMENS



8.<sup>a</sup>

**CONFERÊNCIA  
NACIONAL DA  
CIMH**

**DIGNIFICAR  
O TRABALHO**

**DEFENDER  
A SAÚDE**

**AVANÇAR  
NA IGUALDADE**

**LISBOA . 2 . JUNHO . 2021**



---

**SITUAÇÃO ACTUAL**

---

**DAS MULHERES TRABALHADORAS EM PORTUGAL**



## 1. EMPREGO

Em 2020 havia 2.330 mil mulheres empregadas no nosso país, 2.071 mil das quais a trabalhar por conta de outrem (89% do total), de acordo com o Inquérito ao Emprego, do INE.

**As mulheres constituem cerca de metade da população activa e do emprego total e mais de metade do emprego assalariado (cerca de 52%).**

A esmagadora maioria (82,5%) das mulheres empregadas trabalha nos serviços, cerca de 16% na Indústria, construção, energia e água (sobretudo nas indústrias transformadoras) e apenas 1,7% na Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca, acentuando tendências que já vinham de trás.

De facto, o peso dos serviços tem-se situado acima dos 80% entre as mulheres trabalhadoras desde o início da década passada, sendo superior ao que se verifica entre os homens trabalhadores (61%).

Entre os serviços assumem maior importância a Saúde e apoio social (18%), o Comércio (15%) e a Educação (14%), que em conjunto absorvem perto de metade do emprego das mulheres.

Prossegue a elevação do nível de escolaridade das mulheres trabalhadoras, tendo 38% completado o ensino superior, 28% o ensino secundário ou pós secundário mas ainda com 34% a deterem no máximo o 9º ano de escolaridade. **No entanto, o aumento das habilitações não tem tido a devida correspondência em termos da elevação dos salários, havendo muitas trabalhadoras a desempenhar tarefas pouco qualificadas devido ao perfil produtivo da economia, assente em trabalho precário e mal pago.**

Em 2020 foram destruídos 92,5 mil postos de trabalho, correspondendo a um recuo anual de cerca de 2%. Entre as mulheres o número de postos de trabalho perdidos foi de 28,4 mil (31% do total). Esta queda interrompe o crescimento que se vinha verificando há seis anos.

## POPULAÇÃO EMPREGADA POR GRUPO ETÁRIO, NÍVEL DE ESCOLARIDADE COMPLETO E SEXO

Portugal	Sexo	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
		Milhares									
População empregada	HM	4 429,7	4 223,6	4 145,8	4 267,4	4 349,5	4 429,9	4 590,9	4 718,7	4 776,2	4 683,7
	H	2 319,1	2 176,4	2 121,4	2 175,4	2 210,8	2 249,3	2 336,9	2 392,7	2 417,7	2 353,6
	M	2 110,6	2 047,3	2 024,3	2 092,0	2 138,8	2 180,6	2 254,0	2 326,0	2 358,5	2 330,1
Nível de escolaridade completo											
Até ao básico - 3.º ciclo	HM	2 610,4	2 357,7	2 200,3	2 120,0	2 091,7	2 059,1	2 104,5	2 092,5	2 005,0	1 838,8
	H	1 501,9	1 348,9	1 255,2	1 212,9	1 189,2	1 170,7	1 224,9	1 222,8	1 162,1	1 057,0
	M	1 108,5	1 008,8	945,1	907,2	902,5	888,4	879,7	869,7	842,9	781,8
Secundário e pós-secundário	HM	930,6	943,6	1 003,8	1 074,4	1 127,6	1 177,9	1 256,7	1 324,5	1 399,2	1 396,2
	H	457,8	454,5	495,4	540,1	576,6	603,9	635,6	669,9	708,0	736,5
	M	472,9	489,1	508,4	534,3	551,0	574,0	621,1	654,6	691,2	659,7
Superior	HM	888,8	922,3	941,7	1 073,0	1 130,4	1 192,9	1 229,8	1 301,7	1 371,9	1 448,8
	H	359,5	373,0	370,9	422,5	445,0	474,7	476,5	500,1	547,5	560,1
	M	529,3	549,4	570,9	650,5	685,4	718,2	753,3	801,7	824,4	888,7

Fonte: INE – Inquérito ao Emprego

### As medidas tomadas pelo Governo como resposta à crise sanitária foram insuficientes ou desadequadas, quer no plano laboral, quer no plano económico e social.

Foram canalizados milhares de euros de apoios públicos às empresas, entre as quais as maiores e que deles não necessitavam, mas os despedimentos não foram proibidos. Mais de um milhão de trabalhadores esteve em *lay-off* ou no apoio à retoma progressiva (estimando-se que as mulheres tenham sido cerca de metade), sofrendo cortes de 1/3 no seu salário.

Outros milhares tiveram reduções no rendimento por motivo de doença ou de assistência à família - muitos dos quais mulheres. No total, mais de um milhão e quatrocentos mil trabalhadores tiveram perdas salariais em 2020, o que se repercutiu negativamente na economia e na sociedade, somando crise à crise.

A destruição de emprego ocorreu sobretudo nas actividades mais expostas à pandemia (Comércio, Alojamento e restauração, Indústrias transformadoras e Actividades administrativas e serviços de apoio explicam 71% das perdas de emprego face a 2019 para o conjunto dos trabalhadores, sendo a percentagem um pouco inferior entre as mulheres trabalhadoras), à precariedade e aos baixos salários e também entre os trabalhadores das profissões menos qualificadas (o grupo dos Trabalhadores dos serviços pessoais, de segurança e vendedores e o dos Trabalhadores não qualificados explicam 48% das perdas totais, 61% entre as mulheres trabalhadoras) e com menos habilitações (sobretudo com o ensino básico mas também com ensino secundário e pós secundário).

**Note-se que a destruição de emprego entre os trabalhadores menos qualificados e com salários mais baixos provocou a subida do salário médio não por aumentos salariais negociados, mas pela alteração da estrutura do emprego.**

Pelo contrário, o emprego aumentou entre os trabalhadores com profissões mais qualificadas (nomeadamente entre os Especialistas das actividades intelectuais e científicas, com mais 113 mil postos de trabalho, cerca de 81 mil dos quais ocupados por mulheres), com salários mais elevados e maiores habilitações (mais cerca de 77 mil postos de trabalho, 64 mil dos quais entre as mulheres trabalhadoras), assim como em sectores que viram a sua actividade aumentar como resposta à pandemia<sup>12</sup>.

## 2. PRECARIEDADE

**Em 2020 a precariedade medida através dos dados do INE atingia mais de 712 mil trabalhadores, 373,5 mil dos quais mulheres (52% do total).**

Afectava 17,8% do total dos assalariados, sendo a incidência mais elevada entre as mulheres trabalhadoras (18%), designadamente entre as mais jovens. **Os vínculos não permanentes ultrapassavam os 60% do total entre as jovens trabalhadoras com menos de 25 anos e mais de 30% no grupo dos 25 aos 34 anos.**

Mais de 3/4 dos contratos não permanentes dura menos de 12 meses.

### TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM POR TIPO DE CONTRATO E SEXO

Portugal	Sexo	2017	2018	2019	2020
		Milhares			
<b>Trabalhadores por conta de outrem</b>	<b>HM</b>	<b>3 948,2</b>	<b>4 056,3</b>	<b>4 084,2</b>	<b>4 010,3</b>
	<b>H</b>	<b>1 927,7</b>	<b>1 971,9</b>	<b>1 985,5</b>	<b>1 938,7</b>
	<b>M</b>	<b>2 020,5</b>	<b>2 084,4</b>	<b>2 098,7</b>	<b>2 071,6</b>
<b>Sem termo</b>	<b>HM</b>	<b>3 080,1</b>	<b>3 165,1</b>	<b>3 235,8</b>	<b>3 297,9</b>
	<b>H</b>	1 497,7	1 538,8	1 577,2	1 599,8
	<b>M</b>	1 582,5	1 626,3	1 247,3	1 698,2
<b>Com termo</b>	<b>HM</b>	<b>728,6</b>	<b>745,0</b>	<b>718,4</b>	<b>595,6</b>
	<b>H</b>	366,3	367,4	350,7	288,8
	<b>M</b>	362,3	377,6	367,7	306,8
<b>Outro tipo</b>	<b>HM</b>	<b>139,5</b>	<b>146,3</b>	<b>130,1</b>	<b>116,8</b>
	<b>H</b>	63,7	65,8	57,6	50,1
	<b>M</b>	75,8	80,5	72,4	66,7

Fonte: INE – Inquérito ao Emprego

<sup>12</sup> É o caso, entre outros, da Administração Pública onde o emprego cresceu cerca de 19,8 mil trabalhadores entre o final de 2019 e o final de 2020. No entanto, 77% desse aumento foi emprego precário, tendo ocorrido sobretudo na Saúde, Educação, Defesa, Ciência e Ensino Superior e no Sector Empresarial do Estado.

**Portugal é o quarto país entre os vinte e sete da União Europeia com o nível de precariedade mais elevado, a seguir à Polónia, à Espanha e à Holanda e substancialmente acima da média daquele espaço (que foi de 13,6% em 2020), de acordo com dados do Eurostat.**

Os trabalhadores com vínculos precários foram os primeiros a ser despedidos após o surgimento da pandemia da Covid-19 em Portugal. A precariedade do emprego é responsável por mais de metade das inscrições dos desempregados nos centros de emprego, numa proporção mais elevada que em anos anteriores. **Em 2020 perderam o seu posto trabalho mais de 136 mil trabalhadores com vínculos precários, cerca de 67 mil dos quais mulheres (49% do total), grande parte sem acesso a qualquer prestação de desemprego.**

Ainda assim, o trabalho precário aumentou no segundo semestre de 2020 - embora não retomando o nível anterior à pandemia - devido ao crescimento do falso trabalho independente e de outras formas ainda mais precárias que o contrato a termo (+38,5%, sendo de 23,4% o crescimento entre as mulheres trabalhadoras).

No sector privado, e tendo em conta os Quadros de Pessoal de 2018<sup>13</sup>, as actividades com maior peso de vínculos de trabalho precários entre as mulheres trabalhadoras eram as Actividades administrativas e dos serviços de apoio (onde se inclui o trabalho temporário e os centros de contacto), o Alojamento e restauração, a Agricultura, floresta e pesca, as Actividades artísticas, desportivas e recreativas, as Actividades imobiliárias, o Comércio e outras actividades de serviços.

**Na Administração Pública mais de 93 mil trabalhadores tinham contratos a termo no final de Março de 2021<sup>14</sup>, afectando 12,8% do total de trabalhadores, o número e percentagem mais elevados desde o final de 2012, o que mostra o quanto o PREVPAP ficou aquém das necessidades de regularização dos vínculos.**

Por seu turno o crescimento do número de trabalhadores com vínculos precários em mais de 15 milhares desde o início da pandemia (+19%), demonstra que a contratação precária continua a ser uma prática recorrente na Administração Pública. De notar que ficam de fora os trabalhadores com contratos tarefa ou avença, muitos dos quais a preencher postos de trabalho permanentes mas sem os vínculos e salários correspondentes, que no 2º semestre de 2019 eram mais de 26 milhares, o valor mais elevado desde o final de 2011.

<sup>13</sup> Último ano disponível.

<sup>14</sup> Fonte: DGAEP – SIOE. Apesar desta fonte ser administrativa, não são divulgados dados por sexo.

**Além da instabilidade laboral que provocam e das repercussões na vida pessoal e familiar dos trabalhadores, os vínculos precários têm como consequência salários 20% a 30% mais baixos do que os pagos aos trabalhadores com vínculos permanentes, sendo usados pelo patronato como instrumento para aumentar a exploração, descer custos salariais, despedir em qualquer altura e intimidar os trabalhadores.**

A pobreza é mais elevada entre os trabalhadores que têm contratos precários. Segundo o Eurostat, em 2019, 12,4% dos trabalhadores em situação de precariedade em Portugal eram pobres face a 7,2% no caso dos trabalhadores permanentes mesmo após as transferências sociais (prestações e outros apoios sociais).

### **3. SALÁRIOS E DESIGUALDADES SALARIAIS**

**Os salários que os trabalhadores portugueses auferem são, em média, baixos, fruto da forte exploração de que são alvo e do modelo produtivo que não valoriza o trabalho e as qualificações e assenta na precariedade dos vínculos laborais.**

A parte do trabalho na repartição do rendimento diminuiu durante o Governo PSD/CDS e a intervenção da *troika*. A limitada recuperação dos salários e rendimentos encetada a partir de 2016 não rompeu com a política de baixos salários, apenas permitiu um ligeiro aumento da percentagem dos rendimentos do trabalho no total, uma vez que a contratação colectiva continua quase bloqueada e os aumentos negociados abrangem um conjunto muito pequeno de trabalhadores. Por outro lado, os aumentos do salário mínimo nacional têm ficado muito aquém das possibilidades e necessidades dos trabalhadores e até de crescimento económico.

As trabalhadoras portuguesas ganham salários ainda mais baixos do que os homens trabalhadores. Na base desta situação estão diversos tipos de discriminação, quer relativamente às actividades e profissões que desempenham - habitualmente associadas a baixos salários - quer no acesso e ascensão na carreira, discriminações essas que têm origem em estereótipos sociais utilizados pelo patronato para as sujeitar a uma maior exploração.

#### **Maior peso das mulheres em muitas das profissões mais mal pagas**

As mulheres são a maioria dos trabalhadores de vários grupos profissionais em que os salários são muito baixos ou baixos. Mas há que referir desde já, que mesmo nas profissões em que os valores são mais elevados, os salários auferidos pelas mulheres trabalhadoras são, em média, sempre mais baixos do que os dos homens trabalhadores.

As mulheres são a maioria dos trabalhadores do grupo dos Especialistas das actividades intelectuais e científicas (60%), do Pessoal administrativo (61%), dos Trabalhadores dos serviços pessoais de protecção e segurança e vendedores (67%) e dos Trabalhadores não qualificados (73%).

À excepção do grupo dos Especialistas das actividades intelectuais e científicas, onde o salário médio base é superior ao salário médio do total dos grupos profissionais, em todos os outros grupos referidos os salários são baixos (634 euros no caso das trabalhadoras não qualificadas, 663 euros para as trabalhadoras dos serviços pessoais de protecção e segurança e 876 euros para as trabalhadoras administrativas)<sup>15</sup>. Há outros grupos profissionais em que os salários são muito baixos, mas onde as mulheres não são maioritárias.

## Grande incidência do salário mínimo nacional

**Em 2020 havia 827 mil trabalhadores com o salário mínimo nacional<sup>16</sup>, correspondendo a 23,5% dos trabalhadores do sector privado, registando-se um aumento face a 2019.**

Para este aumento terá contribuído o corte de 1/3 da remuneração de perto de 1 milhão de trabalhadores por via do *lay-off* simplificado em alguns meses do ano, remuneração essa que não podia descer abaixo do salário mínimo nacional.

De acordo com estes dados, cerca de 26% das mulheres trabalhadoras receberam o salário mínimo nacional em 2020, tendo também havido um aumento em relação a 2019. **Estima-se que estivessem nessa situação perto de 424 mil trabalhadoras, representando 51% do total de trabalhadores a receber o salário mínimo nacional no ano.**

Para conhecer a incidência por actividade tem que se recorrer ao Inquérito aos Ganhos e Duração do Trabalho de 2019, do GEP/MTSSS, uma vez que os dados citados anteriormente não estão disponíveis publicamente por sector. Chama-se a atenção para a não coincidência das fontes, sendo a primeira administrativa e a segunda baseada num inquérito.

Segundo o Inquérito aos Ganhos e Duração do Trabalho, as actividades com maior incidência de trabalhadoras a receber o salário mínimo nacional eram a Indústria têxtil, do vestuário e calçado (com cerca de 52% das trabalhadoras nessa situação), a Indústria alimentar e de bebidas, a Indústria das madeiras e mobiliário, o Alojamento e restauração, a Fabricação de produtos minerais não metálicos (todas com mais de 40%

<sup>15</sup> Dados de 2018 dos Quadros de Pessoal, GEP/MTSSS.

<sup>16</sup> Cálculos da CGTP-IN a partir dos dados do Instituto de Informática/MTSSS divulgados na publicação *Remunerações e Pensões 2010 a 2020 - Especial Dia Internacional da Mulher 2021*, do GEP/MTSSS.

de incidência), as Actividades administrativas e dos serviços de apoio, Serviços diversos, as Actividades de saúde e apoio social (do sector privado) e o Comércio (todas com percentagens superiores a 30%).

Há uma ligação entre o peso das mulheres nas diferentes actividades e a percentagem de trabalhadores e trabalhadoras a receber o salário mínimo nacional, assim como com a concentração de mulheres nessas actividades (73,5% do emprego das mulheres trabalhadoras do sector privado concentrava-se nas 9 actividades onde o peso do salário mínimo nacional era mais elevado entre as mulheres).

## TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM POR ACTIVIDADE E A RECEBER O SALÁRIO MÍNIMO NACIONAL

Actividades CAE Rev. 3	Percentagem dos TPCO a tempo completo abrangidos pelo SMN			Trabalhadores por conta de outrem por actividade			
	Abril 2019			Outubro 2018			
	Total	Homens	Mulheres	Total	Mulheres	% M/Total	% distribuição M pelas actividades
<b>Total</b>	<b>25,6</b>	<b>21,0</b>	<b>31,0</b>	<b>2 877 918</b>	<b>1 377 925</b>	<b>47,9</b>	<b>100,0</b>
Fabricação de têxteis, indúst. do vestuário e do couro	43,6	27,6	51,7	165 064	113 325	68,7	8,2
Indústrias Alimentares das Bebidas e do Tabaco	38,3	30,7	45,5	89 575	44 511	49,7	3,2
Indústrias da madeiras, mobiliário, outras	36,0	32,8	42,8	64 401	20 224	31,4	1,5
Alojamento, Restauração e Similares	39,2	35,5	41,6	241 853	141 452	58,5	10,3
Fabricação de outros prod. minerais não metálicos	25,1	18,8	40,9	36 786	11 558	31,4	0,8
Outras Actividades de Serviços	32,5	20,1	38,0	61 792	44 438	71,9	3,2
Actividades Administrativas e dos Serviços de Apoio	26,5	20,8	34,9	293 550	148 520	50,6	10,8
Actividades de Saúde Humana e Apoio Social	31,1	25,4	31,8	263 021	227 317	86,4	16,5
Comércio por Grosso e retalho; Reparação de Veículos Automóveis e Motociclos	26,7	23,3	30,6	522 673	261 306	50,0	19,0

Fonte: Inquérito aos Ganhos e à Duração do Trabalho – 2019 e Quadros de Pessoal de 2018. GEP/MTSSS.

É possível que esta realidade tenha mudado um pouco com os despedimentos no quadro da pandemia, uma vez que alguns dos sectores com mais trabalhadores nesta situação incidência eram dos mais expostos à pandemia, mas este é o quadro para o qual há dados estatísticos neste momento.

Há obviamente também uma ligação entre o salário médio de cada actividade e a percentagem de trabalhadores a receber o salário mínimo nacional. Regra geral, quanto maior é a incidência do salário mínimo nacional, menor é o salário médio (por exemplo, no Alojamento e restauração, Construção e Actividades de saúde e apoio social).

Como consequência dos baixos salários auferidos, em 2019, 8,5% das mulheres trabalhadoras eram pobres mesmo após transferências sociais, ou seja, mesmo depois de receberem as prestações sociais de que são beneficiárias.

## Discriminações salariais

As mulheres trabalhadoras ganham salários ainda mais baixos do que os trabalhadores do sexo masculino: 14% em média, segundo o Inquérito ao Emprego, do INE, referente ao 1º trimestre de 2021. Esta situação verifica-se em quase todos os grupos etários e tipos de contrato. Os dados mostram também que os trabalhadores com vínculos precários têm salários mais baixos que os trabalhadores com vínculos permanentes.

### RENDIMENTO SALARIAL MÉDIO MENSAL LÍQUIDO DOS TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM SEGUNDO O TIPO DE CONTRATO, POR GRUPO ETÁRIO E SEXO

Portugal	Sexo	1T-2021			
		Total	Sem termo	Com termo	Outro tipo
	Euros				
<b>Total</b>	<b>HM</b>	<b>982</b>	<b>1 014</b>	<b>816</b>	<b>822</b>
	<b>H</b>	<b>1 060</b>	<b>1 099</b>	<b>849</b>	<b>889</b>
	<b>M</b>	<b>911</b>	<b>935</b>	<b>784</b>	<b>775</b>
Dos 16 aos 24 anos	HM	678	690	673	579
	H	678	698	667	nd
	M	678	677	679	nd
Dos 25 aos 34 anos	HM	889	916	841	722
	H	937	973	847	801
	M	846	862	836	679
Dos 35 aos 44 anos	HM	970	990	856	869
	H	1 049	1 076	901	804
	M	897	909	818	929
Dos 45 aos 64 anos	HM	1 053	1 069	850	867
	H	1 160	1 176	964	1 000
	M	958	974	725	792
Com 65 e mais anos	HM	1 141	1 156	nd	1 200
	H	1 216	1 242	nd	nd
	M	1 073	1 088	nd	nd

Fonte: INE – Inquérito ao Emprego

Estes dados vão na mesma linha do diferencial apurado a partir dos Quadros de Pessoal de 2018, através dos quais se conclui que **as mulheres trabalhadoras auferem, em média, salários base 14,5% mais baixos do que os homens para trabalho igual ou de valor igual no sector privado**<sup>17</sup>.

<sup>17</sup> Fonte: Quadros de Pessoal 2018, GEP/MTSSS.



**A desigualdade é ainda mais elevada quando comparamos os ganhos nas qualificações mais altas, atingindo um diferencial de 26,1% entre os quadros superiores.** Quem lucra com estas discriminações é o capital, que assim se apropria de uma parte ainda maior da riqueza produzida por quem trabalha. **Nos ganhos mensais o diferencial global sobe para 17,8%**, já que os homens trabalhadores fazem mais trabalho extraordinário e alcançam mais prémios, na maioria das vezes penalizadores das ausências ocorridas sobretudo entre as mulheres, como as que se relacionam com a família, tal como se verá mais à frente.

**Na Administração Pública o problema verifica-se no acesso das mulheres a cargos dirigentes**, representando estas menos de 42% do total de dirigentes superiores, apesar de constituírem 61% dos trabalhadores do sector, 68% dos técnicos superiores e 56% dos dirigentes intermédios<sup>18</sup>, o que depois se reflecte nos salários.

## 4. HORÁRIOS DE TRABALHO E CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL E A VIDA FAMILIAR E PESSOAL

**Portugal é o quarto país da União Europeia onde se trabalha habitualmente mais horas por semana a tempo completo:** 40 horas semanais, em média, no conjunto dos sectores mas na agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca o tempo de trabalho habitual chega às 42 horas<sup>19</sup>.

Perto de 60% dos trabalhadores trabalha entre 36 e 40 horas (mas esta percentagem inclui o trabalho a tempo parcial) e 15% mais de 40 horas.

Os homens trabalhadores têm uma duração de trabalho habitual ligeiramente mais elevada do que as mulheres trabalhadoras, o que se relaciona com o facto das tarefas no seio da família serem desempenhadas mais frequentemente por estas, como se mostra à frente.

Mais de 1 milhão e 700 mil assalariados trabalha por turnos, à noite, ao sábado ou domingo ou numa combinação destes tipos de horários, 860 mil dos quais são mulheres (49% do total). **Mais de 650 mil mulheres trabalham ao Sábado, cerca de 430 mil ao Domingo, 393 mil ao serão, 393 mil por turnos e 132 mil à noite.**

<sup>18</sup> Fonte: DGAEP - SIOE

<sup>19</sup> Fonte: Eurostat, Labour Force Survey e INE, Inquérito ao Emprego.

É entre as mulheres que este tipo de horários mais tem crescido nas últimas duas décadas, abrangendo 41,5% do total das mulheres assalariadas em 2020, percentagem que sobe para cerca de 46% nos serviços, sector que abrange 90% das trabalhadoras com este tipo de horários no total das actividades. Na agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca, são cerca de 30% as mulheres com este tipo de horários, e na indústria 22%.

## MULHERES TRABALHADORAS POR CONTA DE OUTREM SEGUNDO O TIPO DE HORÁRIO DE TRABALHO

2020	Total	Turnos	Serão	Noite	Sábado	Domingo	Alguns destes	Nenhum destes
	Milhares							
<b>Total</b>	<b>2 071,8</b>	<b>392,8</b>	<b>393,1</b>	<b>131,9</b>	<b>654,2</b>	<b>427,3</b>	<b>860,1</b>	<b>1 211,7</b>
Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	22,5	Nd	Nd	Nd	5,6	Nd	6,7	15,8
Indústria, construção, energia e água	349,0	30,1	33,3	12,0	44,3	12,0	77,3	271,7
Serviços	1 700,3	361,3	358,9	119,8	604,2	413,2	776,1	924,2
	%							
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>19,0</b>	<b>19,0</b>	<b>6,4</b>	<b>31,6</b>	<b>20,6</b>	<b>41,5</b>	<b>58,5</b>
Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	100,0	Nd	Nd	Nd	24,9	Nd	29,8	70,2
Indústria, construção, energia e água	100,0	8,6	9,5	3,4	12,7	3,4	22,1	77,9
Serviços	100,0	21,2	21,1	7,0	35,5	24,3	45,6	54,4

Fonte: INE – Inquérito ao Emprego. Nos valores em milhares a soma dos diferentes tipos de horário é superior ao total porque um mesmo trabalhador pode ter mais do que um dos horários considerados. Nd: não disponível

**Este tipo de horários, a sua desregulação, os bancos de horas e adaptabilidades, entre outras formas de extensão do tempo de trabalho, não permitem uma adequada conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal, não favorecem a efectivação do direito ao lazer e à cultura e têm muitas vezes repercussões negativas na saúde dos trabalhadores.**

Não obstante os homens trabalharem habitualmente, em média, mais tempo que as mulheres na sua actividade remunerada, no trabalho não pago acontece o inverso, como mostra o Inquérito aos Usos do Tempo, de 2015. De acordo com estes dados, as mulheres gastam 4h17 por dia útil em trabalho não pago (em tarefas e responsabilidades no quadro doméstico/familiar) face a 2h37 no caso dos homens. Esta diferença também ajuda a explicar porque é que as mulheres trabalhadoras realizam menos trabalho suplementar que os homens trabalhadores. Refira-se que as diferenças são maiores nas tarefas domésticas do que nos cuidados à família.

**O Inquérito à Fecundidade de 2019, do INE, confirma que as tarefas de cuidar dos filhos são maioritariamente desempenhadas por mulheres, destacando-se aqui as que podem ter implicações no trabalho.** São habitualmente as mulheres que ficam em casa quando os filhos estão doentes (segundo as mulheres, em 64% dos casos<sup>20</sup>), que levam os filhos ao médico (55,6%, segundo as mulheres<sup>21</sup>) e que vão levar e buscar os filhos à creche ou escola (em 36% dos casos<sup>22</sup>).

As necessidades em conciliar a vida profissional e a vida familiar levam muitos trabalhadores, na sua maioria mulheres, a solicitar horários flexíveis ou a tempo parcial quando têm filhos menores de 12 anos, pedidos muitas vezes recusados pelas entidades patronais, o que os leva a recorrer à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

Em 2019 a CITE emitiu 740 pareceres, 77% relativos à intenção de recusa por parte das entidades patronais em conceder o horário flexível a trabalhadores com filhos menores de 12 anos e 6% referentes à intenção de recusa de conceder horário a tempo parcial. A maioria dizia respeito a mães trabalhadoras<sup>23</sup>.

**Em 77% dos casos a CITE foi favorável ao pedido dos trabalhadores para flexibilizar o horário de trabalho.**

## **5. TRABALHO PRESENCIAL E TRABALHO À DISTÂNCIA /TELETRABALHO**

Os trabalhadores têm estado, em geral, muito expostos aos riscos da pandemia dado que, mesmo no período do confinamento, nem todas as actividades foram encerradas e porque muito do trabalho não pode ser feito em regime de teletrabalho. O confinamento nunca foi geral para os trabalhadores. Muitas vezes não foram também asseguradas as condições de protecção da saúde adequadas aos trabalhadores.

**De acordo com os dados do INE, a maioria dos trabalhadores trabalhou presencialmente no seu local de trabalho mesmo nos períodos em que mais actividades estiveram encerradas, incluindo as escolas.**

<sup>20</sup> Sendo essa tarefa partilhada com o cônjuge em 21% dos casos, em 10% fica a cargo de outra pessoa e apenas em 3% habitualmente pelo cônjuge.

<sup>21</sup> Sendo partilhado nos restantes casos.

<sup>22</sup> A partilha da tarefa acontece em 38% dos casos, em 12,6% pelo cônjuge e 5% fica a cargo de outra pessoa.

<sup>23</sup> Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2019, CITE

No 2º trimestre de 2020, quando o encerramento foi mais generalizado – e o recurso ao teletrabalho e ao *lay-off* simplificado atingiu o seu máximo – mais de 60% dos trabalhadores desempenharam as suas tarefas no seu posto de trabalho, estimando-se que entre as mulheres trabalhadoras a percentagem tenha sido apenas ligeiramente menor.

**Nos restantes trimestres estiveram a trabalhar presencialmente entre 75% a 85% do total de trabalhadores e trabalhadoras.**

Há que referir ainda que muitas mulheres trabalham na linha da frente nas actividades de maior resposta à pandemia, como é o caso das Actividades de saúde e apoio social, que emprega mais de 400 mil mulheres, constituindo estas mais de 83% do emprego dessas actividades.

**A prestação de trabalho em regime de teletrabalho constituiu a mudança mais importante no domínio da organização do trabalho no período mais recente, designadamente desde o início da pandemia da Covid-19 em Portugal, estando ainda por saber qual a sua abrangência futura.**

Um número elevado de trabalhadores passou ao regime de teletrabalho em resultado de diversas situações, nomeadamente porque durante alguns meses a sua adopção passou a ser obrigatória sempre que as funções desempenhadas o permitissem, mas também devido ao encerramento de estabelecimentos de ensino e até devido a situações de isolamento profiláctico.

Houve meses em que a prestação de teletrabalho deixou de ser obrigatória, passando a estar sujeita a acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

No entanto, muitos trabalhadores continuaram a prestar trabalho neste regime, nalguns casos porque consideraram ser do seu interesse, noutros pela pressão do patronato que vê neste regime uma forma de redução de custos e de debilitação do poder contratual dos trabalhadores devido ao seu isolamento.

**O número de trabalhadores em teletrabalho variou entre um milhão logo no início da pandemia (abrangendo 22,6% do emprego) e 563,5 mil no final de 2020 (11,6% do emprego), tendo subido para cerca de 968 mil no 1º trimestre de 2021 (20,7% do emprego) devido ao segundo confinamento<sup>24</sup>.**

A percentagem de mulheres oscilou entre metade e mais de metade dos trabalhadores em teletrabalho, consoante as escolas tenham estado abertas ou fechadas, devido ao

<sup>24</sup> Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

peso das mulheres trabalhadoras entre as professoras e auxiliares das escolas e também porque em muitos casos foram as mulheres a ficar em casa a trabalhar ao mesmo tempo que davam assistência aos filhos durante o encerramento das escolas.

**Esta situação foi agravada pelo facto do Governo não ter tomado as medidas adequadas relativamente ao apoio aos trabalhadores com filhos menores.**

O teletrabalho foi mais frequente nos serviços (designadamente nas actividades de informação, comunicação, financeiras, seguros, consultoria, científicas, técnicas, administrativas e serviços de apoio e ainda na educação nos períodos de encerramento das escolas), entre os trabalhadores com ensino superior e os especialistas das actividades intelectuais e científicas e na Área Metropolitana de Lisboa (que concentrou cerca de metade do teletrabalho do país).

## **6. NATALIDADE, FECUNDIDADE E GOZO DE LICENÇAS PARENTAIS**

**A natalidade e a fecundidade estão a diminuir no nosso país há várias décadas.** Há factores sociológicos que explicam essa redução ou o seu adiamento, nomeadamente, as alterações nas expectativas de vida - designadamente das mulheres relativamente ao seu papel na sociedade -, a maior participação das mulheres no emprego, o prolongamento dos estudos, um maior controlo da fecundidade por via do planeamento familiar, a redução da maternidade precoce, correspondendo a ganhos civilizacionais.

O direito a estudar e a realizar-se profissionalmente - o que toca em particular as mulheres - bem como a escolher quando, ou se, se quer ser mãe ou pai, são de valorizar.

**Mas também há condicionantes económicas e laborais, como o ter ou não emprego, a estabilidade dos vínculos, os salários auferidos, a organização e o tempo de trabalho, o acesso à habitação, entre outros factores, que levam a que a fecundidade desejada não seja muitas vezes concretizada ou que seja adiada, o que tem reflexos na natalidade.**

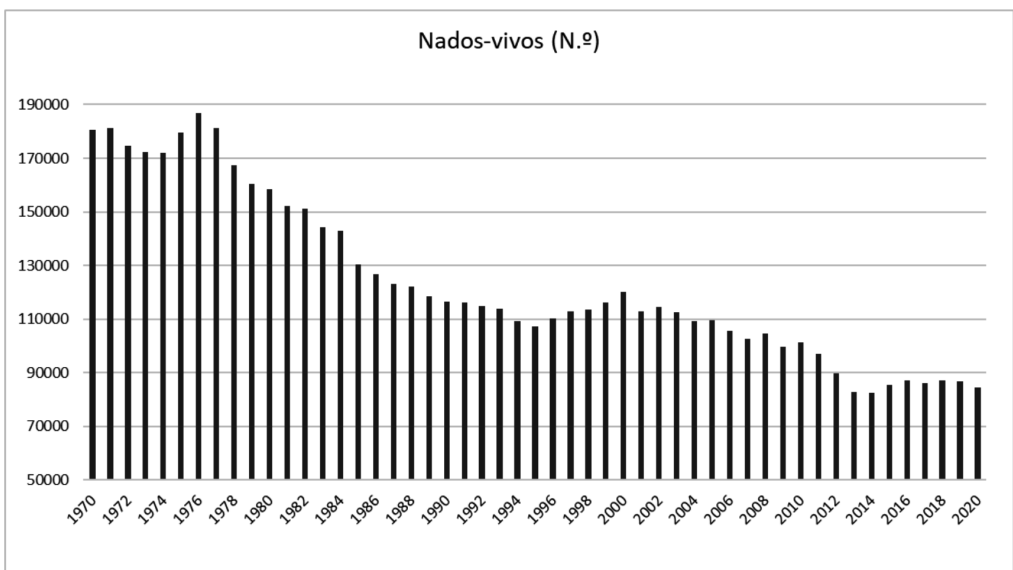
Desde os anos 70 do século passado, com excepção dos dois anos que se seguiram à Revolução de Abril e da segunda metade dos anos 90, quase não houve crescimento da natalidade e, quando houve, não se retomaram os níveis anteriormente observados.

A partir de 2016 a política de recuperação de rendimentos permitiu alguma subida da natalidade. No entanto, o seu âmbito limitado e a ausência de mudanças profundas na vida

dos trabalhadores saldaram-se em resultados irregulares (com crescimento no número de nascimentos apenas em 2016 e 2018 e quedas em 2017 e 2019) e insuficientes para recuperar os níveis de 2010.

**Em 2020, fruto da situação que estamos a viver desde o aparecimento da Covid-19, houve uma nova queda da natalidade.** De acordo com as Estatísticas Vitais, do INE, em 2020 o número de nascimentos diminuiu 2,5% face a 2019.

Presume-se que o mesmo tenha acontecido com a fecundidade.



Fonte: INE, Nados-vivos

## Fecundidade abaixo do desejado

A fecundidade realizada (número de filhos efectivamente tidos) tem ficado sistematicamente abaixo da fecundidade desejada (número de filhos biológicos desejados ao longo da vida), mas se fosse concretizada asseguraria a substituição de gerações necessária para não haver decréscimo natural da população.

De acordo com o Inquérito à Fecundidade 2019, do INE, o número médio de filhos efectivamente tidos por mulheres e homens foi de 0,86, bastante inferior ao número médio de filhos desejados (2,15), número esse que é semelhante ao necessário para a substituição das gerações (2,1). O mesmo tinha sucedido no inquérito anterior, de 2013, se bem que os valores dos dois primeiros indicadores tenham sido um pouco superiores.

Também o número de filhos considerado ideal para uma família é superior ao valor de substituição das gerações.

**Mais de metade das mulheres dos 40-49 anos (51,3%) e dos homens do mesmo grupo etário (54,7%) desejavam ter mais filhos do que os efectivamente tidos. Nas razões para ter ou não filhos, bem como para não ter mais filhos, pesam razões de ordem pessoal (vontade, o projecto de vida e a relação no casal) mas também material (razões financeiras, estabilidade profissional e condições de habitação).**

Entre as mulheres sem filhos mas que pretendiam ter, os três motivos apontados como muito importantes foram a vontade da própria (68,2%), a vontade do cônjuge ou companheiro (62,6%) e os motivos financeiros (56,5%).

Refira-se que as condições de habitação foram referidas em 51% das respostas e a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional em 40,6%. A vontade pessoal conjuga-se assim com a existência de condições materiais.

### MULHERES (18-49 ANOS) SEM FILHOS E QUE PRETENDIAM TER FILHOS

Motivos	%
Vontade da/o própria/o	68,2
Vontade da/o cônjuge/companheira/o	62,6
Motivos financeiros	56,5
Ter uma/um cônjuge/companheira/o ou ter a/o cônjuge/companheira/o com perfil certo	55,6
Condições de habitação	51,0
Fazer parte do projecto de vida	49,9
Ter rede de apoio familiar	49,6
Motivos relacionados com a estabilidade/progressão profissional da/o própria/o e/ou da/o cônjuge/companheira/o	47,2
Motivos de saúde da/o própria/o e/ou da/o cônjuge/companheira/o	46,7
Motivos relacionados com a conciliação entre vida familiar e vida profissional	40,6
Sente-se preparada/o para passar pela gravidez/parto	38,2
Fortalecer a relação do casal	27,4
Motivos relacionados com a idade da/o própria/o e/ou da/o cônjuge/companheira/o	13,6

Fonte: INE, Inquérito à Fecundidade 2019

Quanto às mulheres sem filhos e que não pretendiam ter, as três razões apontadas como muito importantes foram: a vontade (59,2%), não fazer parte do projecto de vida

(43,5%) e não se sentirem preparadas para nova gravidez/parto (32,6%). Os motivos de ordem material foram também apontados como muito importantes em mais de 1/5 das respostas: motivos relacionados com o emprego (22,6%), meios financeiros (20,8%) e conciliação entre a vida familiar e a vida profissional (20,7%).

**Verifica-se também o adiamento da maternidade o que, se for muito prolongado, pode inviabilizar a intenção de ter mais filhos. A idade média da mãe ao nascimento do primeiro filho era de 23,6 anos em 1980, tendo aumentado para 30,5 anos em 2019.**

Parte significativa das mulheres e dos homens com filhos (45,1% e 58,5%, respectivamente) tiveram o primeiro filho mais tarde do que desejavam. O adiamento foi de pelo menos 5 anos para 36,0% de mulheres e 47,7% de homens. Os motivos relacionados com a estabilidade financeira e no emprego e as condições da habitação foram os mais apontados para o adiamento da maternidade pelas mulheres que tiveram o primeiro filho mais tarde do que desejavam.

A grande maioria dos inquiridos (cerca de 90% no caso das mulheres) considerou que devem existir incentivos à natalidade, sendo o alargamento da rede e o acesso a creches, jardins-de-infância e ATL a opção que teve mais respostas.

Foram também consideradas nas mais importantes: a flexibilidade dos horários de trabalho para mães e pais com filhos pequenos, a atribuição de incentivos fiscais às entidades empregadoras com práticas de gestão que apoiem trabalhadores com filhos, a redução de impostos para as famílias com filhos e o aumento dos subsídios relacionados com educação, saúde, habitação e alimentação dos agregados com filhos.

**Nota-se, contudo, que em 2019 não foram incluídas no Inquérito à Fecundidade perguntas sobre salários, estar empregado ou ter emprego estável, redução do tempo de trabalho e habitação, ao contrário do que sucedeu no inquérito de 2013 relativamente a algumas destas questões.** Nesse ano, ter emprego e rendimentos foram questões referidas como muito importantes.

## Licenças parentais

**No que diz respeito às licenças parentais, verifica-se uma progressiva utilização pelos pais trabalhadores face ao número de crianças nascidas e das licenças gozadas pelas mães.** No entanto, ainda há margem de progressão como se pode ver no quadro seguinte, nomeadamente na partilha da licença de 120/150 dias. Houve também um aumento da percentagem de mulheres trabalhadoras que receberam subsídio por gozo da licença de 120/150 dias face ao número de crianças nascidas, tendo atingido cerca de 94% em 2019<sup>25</sup>.

<sup>25</sup> Idem nota 12.



## EVOLUÇÃO NO USO DAS LICENÇAS DE PARENTALIDADE

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Crianças nascidas</b>	99 491	101 381	96 856	89 841	82 787	82 367	85 500	87 126	86 154	87 020	86 557
<b>Homens que receberam subsídio por licença parental obrigatória de uso exclusivo do pai</b> <i>(5 dias até abril de 2009 e 10 dias desde maio de 2009)</i>	53 278	58 069	61 578	56 289	51 547	50 283	55 445	58 638	56 704	60 275	62 917
	(% no total de crianças nascidas)	53,6%	57,3%	63,6%	62,7%	62,3%	61,0%	64,8%	67,3%	65,8%	69,3%
	(% no total de licenças das mulheres)	62,6%	67,3%	74,9%	73,7%	72,4%	73,9%	76,0%	75,9%	74,8%	77,4%
<b>Homens que receberam subsídio por licença parental facultativa de uso exclusivo do pai</b> <i>(15 dias até abril de 2009 e 10 dias desde maio de 2009)</i>	44 447	49 823	52 254	48 661	45 165	44 799	49 672	51 528	51 269	55 168	58 548
	(% no total de crianças nascidas)	44,7%	49,1%	54,0%	54,2%	54,6%	54,4%	58,1%	59,1%	59,5%	63,4%
	(% no total de licenças das mulheres)	52,2%	57,8%	63,5%	63,7%	63,5%	65,8%	68,1%	66,7%	67,6%	70,6%
<b>Homens que partilharam a licença de 120/150 dias</b>	8 593	19 711	20 525	20 430	20 128	20 623	23 542	26 329	28 466	31 168	34 036
	(% no total de crianças nascidas)	8,6%	19,4%	21,2%	22,7%	24,3%	25,0%	27,5%	30,2%	33,0%	35,8%
	(% no total de licenças das mulheres)	10,1%	22,9%	25,0%	26,7%	28,3%	30,3%	32,3%	34,1%	37,5%	39,9%
<b>Mulheres que receberam subsídio por licença de 120/150 dias</b>	85 085	86 242	82 226	76 409	71 175	68 056	72 991	77 228	75 845	78 091	81 308
	(% no total de crianças nascidas)	85,5%	85,1%	84,9%	85,0%	86,0%	82,6%	85,4%	88,6%	88,0%	89,7%
<b>Homens que receberam subsídio social de paternidade/subsídio social parental</b>	3 945	7 100	6 601	6 869	6 639	6 333	6 567	6 253	5 670	5 409	4 838
	(% no total de crianças nascidas)	4,0%	7,0%	6,8%	7,6%	8,0%	7,7%	7,2%	6,6%	6,2%	5,6%
	(% no total de licenças das mulheres que beneficiaram de subsídio social de maternidade)	17,9%	33,3%	35,3%	37,3%	37,8%	37,3%	38,7%	37,7%	37,4%	38,8%
<b>Mulheres que receberam subsídio social de maternidade/subsídio social parental</b>	22 094	21 300	18 687	18 435	17 551	16 981	16 981	16 571	15 154	13 934	12 968
	(% no total de crianças nascidas)	22,2%	21,0%	19,3%	20,5%	21,2%	20,6%	19,9%	19,0%	17,6%	15,0%

Fonte: MTSSS, Instituto de Informática e INE, Estatísticas Demográficas; Cálculos GEP

## 7. ASSÉDIO E VIOLÊNCIA NO TRABALHO

Num quadro de enorme desequilíbrio de poder na relação laboral, a favor do patronato, para o que concorreram, de forma determinante, as sucessivas alterações da legislação laboral, o aumento massivo de trabalhadores com vínculo de trabalho precário, a intensificação de ritmos de trabalho e a acelerada redução de trabalhadores efectivos, recrudescem as situações de violência e assédio laboral.

**O assédio no trabalho, não sendo um problema novo, mas assumindo hoje novas e gravosas dimensões, reconhecido pelos trabalhadores como uma forma de tortura psicológica, resulta de um processo repetido ou sistemático de intimidação e comportamentos patronais abusivos.**

**Um estudo de 2016<sup>26</sup> confirmou que 16,5% da população activa portuguesa ao longo da sua vida profissional, já viveu alguma vez uma situação de assédio.**

<sup>26</sup> Assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal. Edição CIEG/ISCSP e CITE.

Ou seja, num contexto em que os Sindicatos são impedidos de entrar em muitos locais de trabalho e o exercício da actividade sindical é, frequentemente, posto em causa, mais de 850 mil trabalhadores já foram vítimas de perseguição e assédio no emprego e cerca de 650 mil foram vítimas de assédio sexual. As mulheres são as principais vítimas.

**De facto, um dos aspectos que o estudo confirma é que o assédio, tanto psicológico como sexual, não é neutro, atingindo maioritariamente as mulheres.**

Como é referido no estudo, estes dois tipos de assédio podem sobrepor-se, o que corresponde a uma dupla agressão.

**Não se podem excluir as relações de poder na coacção e no assédio, quando mais de 80% do assédio é praticado por superiores hierárquicos e chefias directas.**

O Inquérito às Condições de Trabalho em Portugal Continental, de Setembro de 2016, refere que, nos 12 meses que o antecederam, perto de 5% dos trabalhadores e trabalhadoras inquiridas declararam ter sido confrontadas com actos de violência física, intimidação, entre outros.

Também neste âmbito as mulheres trabalhadoras (6,1%, face a 3,4% de homens trabalhadores) são as principais vítimas.

## **8. ACIDENTES E PROBLEMAS DE SAÚDE RELACIONADOS COM O TRABALHO**

No 2º trimestre de 2020, mais de 68 mil mulheres que estavam a trabalhar ou que tinham trabalhado nos doze meses anteriores, tinham tido pelo menos um acidente de trabalho durante esse período, representando 2,6% das mulheres empregadas, havendo uma evolução positiva face a 2013, quando atingiu os 2,9%.

Nesse mesmo período, 285 mil mulheres trabalhadoras ou que já tinham trabalhado (7,8% do total) referiram ter tido algum problema de saúde causado ou agravado pelo trabalho, diminuindo face a 2013 em número absoluto, mas crescendo face ao total de mulheres trabalhadoras.

**Ao contrário do que acontece em relação aos acidentes de trabalho, a existência de problemas de saúde relacionados com o trabalho é mais frequente entre as mulheres do que entre os homens e a partir dos 55 anos de idade.**

Mais de metade das mulheres (56%) sentem-se consideravelmente limitadas na sua capacidade de realização de actividades diárias normais, um quarto limitadas em certa medida e apenas 15% não se sentem limitadas.

Os problemas ósseos, articulares ou musculares foram identificados como os mais graves por 59% das mulheres trabalhadoras com problemas de saúde relacionado com o trabalho, seguindo-se o *stress*, a depressão ou ansiedade (23%), para referir os mais importantes.

### MULHERES DOS 15 AOS 74 ANOS EMPREGADAS OU ALGUMA VEZ EMPREGADAS COM UM PROBLEMA DE SAÚDE RELACIONADO COM O TRABALHO SOFRIDO NOS ÚLTIMOS 12 MESES, POR PROBLEMA DE SAÚDE MAIS GRAVE - PORTUGAL, 2º TRIMESTRE 2020

	Milhares
<b>Total</b>	<b>285,1</b>
	<b>%</b>
Problemas ósseos, articulares ou musculares que afetam principalmente o pescoço, os ombros, os braços ou as mãos	23,7
Stresse, depressão ou ansiedade	23,3
Problemas ósseos, articulares ou musculares que afetem principalmente as costas	21,4
Problemas ósseos, articulares ou musculares que afetem principalmente as ancas, os joelhos, as pernas ou os pés	14,3
Outros tipos de problema de saúde (a)	7,2
Problemas de audição	4,2

Fonte: INE, Módulo ad hoc do Inquérito ao Emprego “Acidentes de trabalho e Problemas de saúde relacionados com o trabalho”, 2020. (a) Inclui problemas de pele, dores de cabeça e/ou fadiga visual, doença infecciosa, problemas de estômago, fígado, rins ou digestivos e outro problema de saúde.

No 2º trimestre de 2020, perto de 1.881 mil mulheres trabalhadoras estavam expostas, no seu local de trabalho, a factores que podem afectar a saúde física, correspondendo a mais de 80% do total das trabalhadoras, percentagem que cresceu quase 9 pontos percentuais face a 2013.

Os movimentos repetitivos da mão e do braço foram o factor de risco físico mais frequentemente referido pelas mulheres (74% do total), seguindo-se a exposição a actividades que exigem concentração visual intensa (57%), a posições cansativas ou dolorosas (56%), ao ruído (cerca de 30%), ao manuseamento de cargas pesadas (28%), a escorregões, tropeções e quedas (27%), a produtos químicos, poeiras, vapores, fumos ou gases (26%), para referir os mais frequentes.

## MULHERES EMPREGADAS E QUE REFERIRAM EXPOSIÇÃO A PELO MENOS UM FACTOR DE RISCO PARA A SAÚDE FÍSICA, POR FACTOR DE RISCO E SEXO, PORTUGAL, 2º TRIMESTRE 2020

	%
Movimentos repetitivos da mão e do braço	73,9
Actividades que exijam concentração visual intensa	56,7
Posições cansativas ou dolorosas	56,2
Ruído	29,7
Manuseamento de cargas pesadas	27,9
Escorregões, tropeções e quedas	26,7
Produtos químicos, poeiras, vapores, fumos ou gases	25,8
Utilização de máquinas-ferramenta ou de ferramentas manuais (excepto veículos)	21,4
Utilização de veículos no decurso do trabalho (excluído trajecto casa-trabalho)	12,5
Vibrações fortes	6,5
Outro factor de risco importante para a saúde física	6,1

Fonte: INE, Módulo ad hoc do Inquérito ao Emprego “Acidentes de trabalho e Problemas de saúde relacionados com o trabalho”, 2020. Respostas de escolha múltipla.

**Cerca de 1.280 mil mulheres trabalhadoras estavam expostas a um factor de risco para a saúde mental no seu local de trabalho, correspondendo a perto de 55% do total das trabalhadoras, tendo aumentado 19 pontos percentuais face a 2013. Estes factores afectam mais frequentemente os grupos etários dos 35 aos 54 anos. A forte pressão de prazos ou sobrecarga de trabalho foram o factor de risco mental mais frequentemente referido pelas mulheres (45% do total), seguindo-se o contacto com pessoas problemáticas mas não violentas (clientes, pacientes, alunos, etc., afectando 40% das trabalhadoras), entre os mais significativos.**

## MULHERES EMPREGADAS E QUE REFERIRAM EXPOSIÇÃO A PELO MENOS UM FACTOR DE RISCO PARA O BEM-ESTAR MENTAL, POR FACTOR DE RISCO E SEXO, PORTUGAL, 2º TRIMESTRE 2020

	Milhares
<b>Total</b>	<b>1 277,0</b>
	<b>%</b>
Forte pressão de prazos ou sobrecarga de trabalho	45,3
Contacto com pessoas problemáticas mas não violentas (clientes, pacientes, alunos, cidadãos, etc.)	39,9
Falta de comunicação ou de cooperação interna na organização	19,1
Insegurança no emprego	14,4
Falta de autonomia ou de capacidade de influência nos processos ou no ritmo de trabalho	8,1
Violência ou ameaça de violência no trabalho	6,3
Assédio ou perseguição no trabalho	4,0
Outro fator de risco importante para o bem-estar mental no trabalho	2,8

Fonte: INE, Módulo ad hoc do Inquérito ao Emprego “Acidentes de trabalho e Problemas de saúde relacionados com o trabalho”, 2020. Respostas de escolha múltipla.

## 9. DESEMPREGO

Em 2020 o desemprego real atingiu 597 mil trabalhadores, tendo aumentado em mais de 68 mil face a 2019 e principalmente entre os homens.

**O número de mulheres trabalhadoras desempregadas ultrapassou as 317 mil, correspondendo a mais de metade do total do desemprego real (53%) e tendo crescido 25,5 milhares em relação a 2019 (+8,6%).**

O desemprego real inclui o desemprego oficial (*população desempregada no quadro abaixo*), acrescido dos inactivos disponíveis mas que não procuraram emprego (*categoria onde estão incluídos milhares de trabalhadores desempregados, devido aos critérios restritivos de classificação usados, e que cresceu fortemente devido aos confinamentos e suspensão da actividade económica*) e dos inactivos não disponíveis.

Juntando os trabalhadores a tempo parcial que estão subempregados porque trabalham menos horas do que desejam, eram 747 milhares os trabalhadores desempregados ou subocupados em 2020, **correspondendo a uma taxa de subutilização do trabalho de 14,1%, o dobro da taxa de desemprego oficial e sendo mais alta que em 2019.**

Os jovens e as mulheres são os que têm as percentagens mais elevadas, com taxas de subutilização do trabalho da ordem dos 39% e 15,7%, respectivamente. **Estavam desempregadas ou subocupadas 414 mil mulheres trabalhadoras em 2020, mais 3,8% do que no ano anterior.**

### SUBUTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR COMPONENTE E SEXO

Portugal	Sexo	2019	2020	Varição
		Milhares		2020/2019
				%
<b>Subutilização do trabalho</b>	<b>HM</b>	<b>685,9</b>	<b>747,2</b>	<b>8,9</b>
	<b>H</b>	<b>286,7</b>	<b>332,9</b>	<b>16,1</b>
	<b>M</b>	<b>399,2</b>	<b>414,2</b>	<b>3,8</b>
<b>População desempregada</b>	HM	339,5	350,8	3,3
	H	154,1	170,7	10,8
	M	185,4	180,1	-2,9
<b>Subemprego de trabalhadores a tempo parcial</b>	<b>HM</b>	<b>157,0</b>	<b>150,0</b>	<b>-4,4</b>
	H	49,6	53,0	6,8
	M	107,4	97,1	-9,6
<b>Inativos à procura de emprego, mas não disponíveis para trabalhar</b>	<b>HM</b>	<b>22,6</b>	<b>21,5</b>	<b>-5,2</b>
	H	9,6	9,5	-0,8
	M	13,1	12,6	-4,0
<b>Inativos disponíveis para trabalhar, mas que não procuram emprego</b>	<b>HM</b>	<b>166,8</b>	<b>224,9</b>	<b>34,8</b>
	H	73,5	100,5	36,7
	M	93,4	124,4	33,3
		<b>%</b>		<b>p.p.</b>
<b>Taxa de desemprego</b>	<b>HM</b>	6,6	7,0	0,3
	<b>H</b>	6,0	6,8	0,8
	<b>M</b>	7,3	7,2	-0,1
<b>Taxa de subutilização do trabalho</b>	<b>HM</b>	<b>12,9</b>	<b>14,1</b>	<b>1,2</b>
	<b>H</b>	<b>10,8</b>	<b>12,6</b>	<b>1,8</b>
	<b>M</b>	<b>15,1</b>	<b>15,7</b>	<b>0,6</b>

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

## 10. PROTECÇÃO SOCIAL

Salários baixos, irregularidade nas carreiras devido à precariedade e desemprego, bem como não declaração ou subdeclaração de rendimentos salariais, têm como consequência prestações sociais baixas - nomeadamente no que diz respeito à protecção no desemprego, na doença e nas pensões, como se verá a seguir - e não são suficientes para retirar muitos trabalhadores e trabalhadoras da pobreza.

No que concerne à protecção no desemprego, apesar de ter havido um crescimento do número de beneficiárias em relação aos anos mais recentes, bem como da taxa de cobertura, esta continua a ser muito insuficiente, tal como os valores dos subsídios.

**Cruzando os dados da Segurança Social com os dados do desemprego real verifica-se que, em 2020, apenas 39% das trabalhadoras desempregadas recebia uma prestação de desemprego, uma percentagem superior à registada entre os homens desempregados.**

### COBERTURA DAS PRESTAÇÕES DE DESEMPREGO

		2017	2018	2019	2020
Desempregados com prestações de desemprego (milhares)	Total	203,3	182,5	174,2	217,8
	H	95,5	80,4	73,7	93,4
	M	107,8	102,1	100,5	124,5
% de desempregados com prestações de desemprego (desemprego real)	Total	29,1	32,0	32,9	36,4
	H	29,3	30,3	31,0	33,3
	M	28,9	33,5	34,4	39,2

Fonte: Instituto de Informática, MTSSS e Inquérito ao Emprego, INE. Desemprego real: estimativa da CGTP-IN, considerando o desemprego oficial, os inactivos disponíveis e os inactivos indisponíveis.

**Os valores das prestações de desemprego são, em média, muito baixos, de apenas 527 euros por mês em 2020, abaixo do limiar da pobreza (540 euros em 2019), não tendo sido publicados valores por sexo.** No entanto, dados relativos a 2019, indicam que as prestações de desemprego das mulheres desempregadas foram, em média, 13% mais baixas do que as dos homens desempregados, o que está relacionado com as desigualdades salariais<sup>27</sup>.

<sup>27</sup> Fonte: Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social - Instituto de Informática, I.P., publicada no Anuário Estatístico de Portugal - 2019, do INE.

**O mesmo acontece relativamente ao subsídio de doença, prestação em que as mulheres são cerca de 60% dos beneficiários.** Em 2019 o valor diário era de 20,25 euros para os homens e 16,19 euros para as mulheres, ou seja, 20% de diferença em desfavor das mulheres, apesar deste diferencial estar a diminuir<sup>28</sup>.

Nas pensões passa-se algo de semelhante. **Na Segurança Social, que abrange a maioria dos reformados e pensionistas do país, os valores médios das pensões são muito baixos, principalmente no caso das mulheres.**

Nas pensões de velhice do regime geral, onde as mulheres são 53% dos reformados, a média foi inferior a 502 euros em 2020, abaixo do limiar da pobreza (540 euros), mas há uma enorme disparidade entre os valores recebidos por homens e mulheres, com os primeiros a receberem, em média, 647 euros e as mulheres apenas 367 euros, **ou seja, um diferencial de 43% em desfavor destas e que quase não se alterou desde 2010.**

**O diferencial é menor e tem diminuído nas pensões mais recentes mas, ainda assim, foi de 39% nas pensões atribuídas em 2020, com os homens a receber 724 euros, em termos médios, e as mulheres apenas 444 euros<sup>29</sup>.**

## VALORES DAS PENSÕES

(Portugal)	pensão de VELHICE do regime geral (euros)											Evolução
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
	<b>TOTAL de Pensões</b>											
<b>TOTAL</b>	416,2	422,3	429,9	433,7	438,2	445,8	453,2	460,5	475,6	491,2	501,8	
homens	530,1	539,5	549,0	554,7	561,4	572,0	582,5	593,1	613,3	633,8	647,4	
mulheres	304,4	307,8	314,1	317,8	321,1	326,4	331,6	337,1	347,7	358,9	367,2	
	<b>Pensões NOVAS</b>											
<b>TOTAL</b>	481,7	493,5	497,9	462,1	518,8	566,2	555,3	550,4	603,0	593,2	586,5	
homens	599,9	610,2	609,9	578,0	626,5	683,1	696,0	695,9	740,2	731,2	724,5	
mulheres	346,8	355,7	370,7	357,7	389,4	342,5	406,8	412,8	442,6	443,7	444,2	

Fonte: Instituto de Informática/MTSSS em Remunerações e Pensões 2010 a 2020 - Especial Dia Internacional da Mulher 2021, GEP/MTSSS.

<sup>28</sup> Idem.

<sup>29</sup> Na Caixa Geral de Aposentações, onde as mulheres eram 47% dos 481 mil aposentados e reformados em 2019, o valor médio é substancialmente mais alto (1.328 euros/mês), porque os salários base são mais altos, reflectindo qualificações mais elevadas, não se conhecendo valores por sexo.



O Relatório da Conta da Segurança Social de 2018, do IGFSS/MTSSS, refere que a preponderância de valores de pensão de velhice do regime geral mais elevados entre os homens é transversal a todos os escalões etários, o que traduz quer os rendimentos declarados à Segurança Social por homens e mulheres trabalhadores, quer a densidade contributiva. Assim, para todos os grupos etários, os homens pensionistas de velhice apresentam carreiras contributivas maiores: em média têm mais 10,3 anos de registos de contribuições do que as mulheres. **Entre os novos pensionistas a divergência é menor mas, mesmo assim foi de 6,8 anos em 2019.**

Nas pensões por invalidez, onde as mulheres têm um peso de 48%, os valores são também baixos: 363 euros entre as mulheres nas pensões em pagamento em 2020 e 397 euros nas novas pensões atribuídas nesse ano. Embora o diferencial entre homens e mulheres não seja tão elevado e esteja a descer, ainda era de 19% em 2020 para o total das pensões em pagamento e de 17% nas novas pensões.

Nas pensões de sobrevivência por viuvez, onde as mulheres são 81% do total dos beneficiários, acontece o inverso, com as mulheres a receberem, em média, valores mais elevados (283 euros em 2020 e 324 euros nas novas pensões), pelo facto da pensão ser calculada com base na pensão do cônjuge falecido.

Em relação a outras prestações não contributivas da Segurança Social dirigidas a pessoas em situação de pobreza e exclusão social, **destaca-se o maior peso das mulheres a receber o Rendimento Social de Inserção (51% do total), bem como de requerentes do Complemento Solidário para Idosos (58% do total).**

Todas estas situações têm como consequência uma maior pobreza entre as mulheres, o que se tratará noutro ponto.

## 11. APOIO À INFÂNCIA, VELHICE E DEPENDÊNCIA

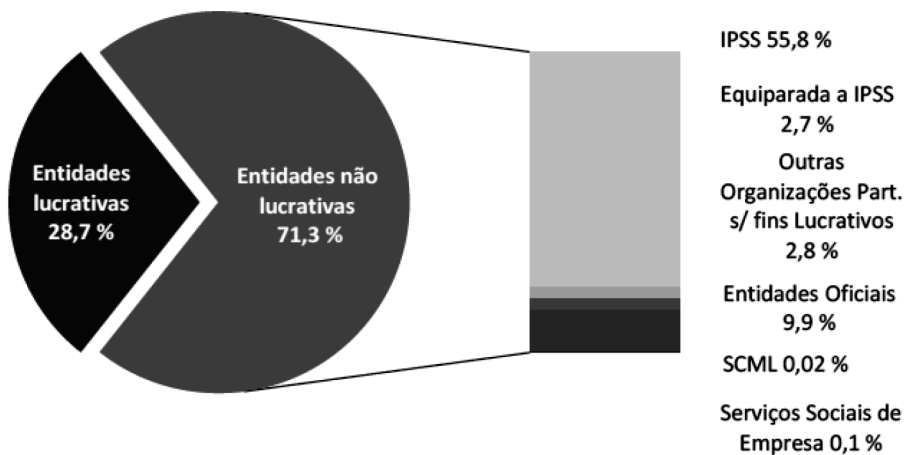
Existem inúmeras carências nos equipamentos sociais de apoio às famílias, sendo a maior parte das respostas caras face aos salários auferidos pelos trabalhadores por falta de resposta pública.

De acordo com o Relatório da Carta Social<sup>30</sup> em 2018 só 10% das entidades que geriam equipamentos sociais dirigidas à infância e juventude, deficiência, pessoas idosas, família e comunidade e outras, eram públicas, sendo o grosso das restantes Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS) ou equiparadas (61%) e perto de 29% entidades lucrativas (empresas).

<sup>30</sup> Carta Social, Relatório de 2018, Outubro de 2019, GEP/MTSSS.

A busca do lucro nesta vertente faz com que a maioria das entidades privadas lucrativas dirijam o seu negócio para os locais onde a procura é maior. Perto de metade das entidades lucrativas situa-se na Área Metropolitana de Lisboa.

## ENTIDADES PROPRIETÁRIAS SEGUNDO A NATUREZA JURÍDICA, CONTINENTE – 2018



Fonte: GEP-MTSSS, Carta Social

Por exemplo nas creches, nos distritos de Setúbal, Lisboa e Porto, o peso relativo de entidades privadas lucrativas era superior a 30% (respectivamente 44%, 41% e 32%), embora a nível nacional 63% dos lugares sejam comparticipados pelo Estado a entidades da chamada rede solidária (IPSS ou equiparadas).

**Em 2018/19 pouco mais de metade das crianças a frequentar a educação pré-escolar estavam matriculadas em estabelecimentos públicos e as restantes em estabelecimentos privados (incluindo entidades não lucrativas), segundo dados do Anuário Estatístico de Portugal 2019, do INE.**

**Quase dois terços dessas entidades estavam dependentes de apoios do Estado, fazendo parte da chamada rede solidária. As entidades privadas lucrativas geriam 10% do total das respostas nesta área.**

As maiores carências na oferta pública verificavam-se na Área Metropolitana de Lisboa, que absorvia menos de metade dos alunos a frequentar a educação pré-escolar na região, sendo também esta a região onde estava concentrada a maioria da oferta privada lucrativa.

## **A Rede de Equipamentos e de Respostas Sociais foi enfraquecida na sua componente pública ao longo dos anos, tendo as respostas sido quase totalmente transferidas para as IPSS ou sendo da responsabilidade dos privados.**

Os acordos de cooperação com IPSS representaram 76,2% da despesa corrente de acção social realizada em 2018 (o que não esgota toda a despesa relacionada com as IPSS), enquanto as respostas públicas por via dos estabelecimentos integrados, que estão na dependência do Instituto da Segurança Social, têm uma participação de apenas 1,8% (5,8% em 2009 e 7,1% em 2005).

O funcionamento das respostas sociais que compõem a rede de serviços e equipamentos sociais não lucrativos é assim suportado pelos acordos de cooperação celebrados entre o Estado e as entidades que integram a chamada rede solidária, pela comparticipação do utente e/ou dos familiares e também por receitas próprias das instituições.

A despesa pública com acordos de cooperação cresceu 137%, no período 2000-2018, devido à actualização anual dos valores da comparticipação pública por utente e ao aumento do número de utentes abrangidos por estes acordos no quadro da desresponsabilização do Estado. Em 2018, a despesa pública com os acordos de cooperação para funcionamento das respostas sociais foi de 1.371 milhões de euros. Em 2000 foi de 578 milhões de euros.

São escassos os dados sobre os custos suportados pelas famílias dos utentes dos equipamentos da rede de serviços e equipamentos sociais, não se encontrando esta informação na Carta Social. **Contudo, num estudo solicitado pela CNIS é referido que 31,7% das receitas têm origem em contribuições dos utentes.** Tal valor significa que mais de 1,2 mil milhões anuais são suportados de forma directa pelas famílias, sendo o restante garantido de forma indirecta através da Segurança Social (uma despesa que poderia ter sido efectuada em equipamentos geridos pelo Estado caso existisse oferta suficiente), num total de necessidades de funcionamento que atingem perto dos 4 mil milhões de euros anuais.

No sector privado lucrativo o financiamento ficará a cargo das famílias, mas não dispomos de dados sobre as despesas.

Não faz sentido que o grosso da oferta deste tipo de equipamentos não seja de propriedade e gestão públicas, devendo ficar as entidades do chamado sector social, como IPSS e outras, e as empresas com um papel meramente supletivo na oferta. Todavia, não é isso que acontece no nosso país, fruto de políticas deliberadas de sucessivos governos que remetem o Estado para um papel menor, com resposta pública insuficiente nos equipamentos e valências mas forte apoio, por via legislativa e financeira, às IPSS e outras organizações similares.

## **Acresce, além disso, a insuficiente cobertura das respostas face às necessidades nas várias áreas, de onde destacamos o apoio à infância e às pessoas idosas.**

Se a taxa de cobertura das respostas sociais para a primeira infância (0-3 anos) aumentou de 26,7% em 2006 para 48,4% em 2018 e a taxa real de pré-escolarização era de 92% no conjunto do país em 2018/2019, há carências muito visíveis em algumas zonas do país, como no caso das creches nas áreas metropolitanas de Lisboa e Porto (designadamente nos distritos de Lisboa, Setúbal e Porto) e no pré-escolar na Área Metropolitana de Lisboa.

**Nas creches imperam os horários longos.** Em 2018 cerca de 86% das creches encontrava-se em funcionamento entre 10 e 12 horas por dia, sendo que 45% das crianças frequentavam as creches até 8 horas e 46% entre 8 e 10 horas diárias. 9% das crianças frequentavam as creches mais que 10 horas diárias.

A Carta Social indica que a taxa de cobertura das principais respostas dirigidas às pessoas idosas não subiu nos últimos anos, sendo de 12,6% em 2018, e que a cobertura é inferior à média nacional nas Áreas Metropolitanas de Lisboa e do Porto e na região do Algarve.

Também as condições de trabalho dos trabalhadores a prestar serviços de apoio social em entidades da chamada economia social deixam muito a desejar. **É um sector altamente feminizado, onde grassa a precariedade, longos tempos de trabalho e os baixos salários, incluindo o salário mínimo nacional, que tem nestas actividades uma percentagem superior à média da economia.**

## **Cuidadores Informais**

A falta ou insuficiência de respostas públicas acessíveis à generalidade dos cidadãos e o facto de os cuidados formais representarem geralmente encargos financeiros demasiado pesados para a maior parte das famílias explica, em grande parte, o elevado número de cuidadores informais no nosso país – segundo dados recentes, recolhidos já no pós-pandemia, estima-se que existam cerca de 1,4 milhões de cuidadores informais<sup>31</sup>. Em 2019, estimava-se que fossem cerca de 800 mil (cerca de 8% da população), mas com a pandemia e o encerramento de muitas respostas sociais este número cresceu exponencialmente.

<sup>31</sup> Dados de um inquérito realizado pelo Movimento Cuidar dos Cuidadores Informais apresentado em Novembro de 2020

Cuidadores informais são todos aqueles que prestam cuidados a outra pessoa que se encontra incapacitada para praticar actos essenciais à vida diária, sem ser a troco de remuneração. São normalmente familiares ou outras pessoas com relações de proximidade ou vizinhança, sem qualquer preparação para o efeito, que prestam os cuidados necessários, frequentemente à custa de enormes esforços físicos, psicológicos e sociais, muitas vezes com sacrifício da vida pessoal e profissional, sem quaisquer apoios exteriores visíveis e sem alternativas formais que lhes sejam acessíveis.

**Os cuidadores informais são maioritariamente mulheres (64%) com idades compreendidas entre os 25 e os 54 anos (69,5%), e que prestam cuidados a tempo inteiro.**

O reconhecimento de que a maioria dos cuidados a pessoas com alguma incapacidade/dependência são prestados por cuidadores informais e, por outro lado, da inexistência de qualquer tipo de apoio a estas pessoas, conduziu recentemente à criação do Estatuto do Cuidador Informal, aprovado pela Lei 100/2019, de 6 de Setembro.

Esta Lei define medidas de apoio ao cuidador informal, reconhece a sua condição e regula os seus direitos e deveres, bem como os da pessoa cuidada.

São estabelecidas duas categorias de cuidadores informais – o cuidador informal principal e o cuidador informal não principal.

O cuidador informal principal é sempre um familiar (cônjuge ou unido de facto, pai, mãe, avô, avó, filho/a, neto/a, tio/a, sobrinho/a, sogro/a, nora, genro, cunhado/a) da pessoa cuidada, que acompanha e cuida desta de forma permanente, que com ela vive em comunhão de mesa e habitação, e não auferir qualquer remuneração de actividade profissional ou pelos cuidados que presta.

O cuidador informal não principal é igualmente um familiar da pessoa cuidada, que lhe presta cuidados de forma regular, mas não permanente, podendo auferir ou não remuneração pela actividade profissional ou pelos cuidados que presta.

A pessoa cuidada, por seu lado, tem que necessitar de cuidados permanentes por se encontrar em situação de dependência e ser beneficiária do complemento por dependência do 2º grau<sup>32</sup> ou do subsídio por assistência de terceira pessoa<sup>33</sup>.

<sup>32</sup> O complemento por dependência é uma prestação atribuída pela Segurança Social a pessoas (pensionistas) em situação de dependência, isto é, sem autonomia para a prática dos actos básicos e essenciais da vida diária, estando por isso dependentes da ajuda de uma terceira pessoa; o seu valor varia conforme a dependência seja considerada de 1º ou de 2º grau. A dependência de 2º grau corresponde à situação em que a pessoa, além de carecer de autonomia para a prática dos actos da vida diária, está acamada ou apresenta um quadro de demência.

<sup>33</sup> O subsídio por assistência de terceira pessoa é também uma prestação atribuída no âmbito do sistema de Segurança Social a pessoas (crianças ou adultos) com deficiência que necessitam do acompanhamento permanente de outra pessoa.

Os principais direitos atribuídos aos cuidadores informais nos termos do Estatuto são:

- ✓ Ser reconhecido como fundamental para o bem-estar da pessoa cuidada
- ✓ Receber formação para desenvolvimento das suas competências relativas à prestação de cuidados de saúde
- ✓ Aceder a informação sobre a evolução da doença e todos os apoios a que tem direito
- ✓ Aceder a informação relativa a boas práticas, capacitação e aconselhamento a cuidadores informais
- ✓ Usufruir de acompanhamento psicológico e de períodos de descanso
- ✓ Beneficiar do subsídio de apoio ao cuidador informal (apenas para o cuidador principal)
- ✓ Conciliar a prestação de cuidados com a actividade profissional (no caso do cuidador não principal)

Inicialmente o Estatuto do Cuidador Informal foi aplicado experimentalmente através de projectos-piloto, com a duração de um ano, implementados em 30 concelhos (Portaria n.º 64/2020, de 10 de Março). Estes projectos deviam ter sido iniciados a partir de dia 1 de Abril de 2020, mas devido à situação pandémica foram adiados e só começaram a ser implementados a partir de dia 1 de Junho de 2020.

Entretanto, os cuidadores informais fora dos concelhos de referência puderam também requerer o Estatuto de Cuidador Informal (sem atribuição dos apoios).

Desde 6 de Setembro de 2019 até 6 de Maio de 2021 foram submetidos 7.453 requerimentos para o Estatuto de Cuidador Informal, 1.866 dos quais no território dos projectos-piloto. Daquele total apenas 2.719 foram reconhecidos.

O subsídio de apoio ao cuidador informal (que só pode ser pedido nos concelhos dos projectos piloto) só foi atribuído a 759 pessoas.

Apesar de ainda haver pedidos em apreciação, sabe-se que 1/3 das candidaturas são rejeitadas, sendo um dos principais motivos de recusa o incumprimento das condições de acesso.

**Apurou-se também que grande parte dos cuidadores informais (60%) desconhece a existência do Estatuto e dos 40% que declaram conhecer, 77,2% consideram-no incompleto, pouco abrangente, com condições de acesso limitadas e burocratizadas e prevendo apoios insuficientes face às necessidades<sup>34</sup>.**

<sup>34</sup> Dados retirados do mesmo estudo do Movimento Cuidar dos Cuidadores Informais já citado acima.

Face aos problemas detectados, o Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social pretende introduzir alterações no processo de reconhecimento do cuidador informal, nomeadamente eliminando alguns entraves burocráticos.

**Embora este aspecto seja importante, as maiores limitações à aplicação mais geral do Estatuto do Cuidador Informal não residem aí. Um dos principais entraves parece decorrer logo à partida das definições contempladas na lei, em particular a de pessoa cuidada, que levam à exclusão liminar de muitos cuidadores informais.**

## 12. HABITAÇÃO

Os trabalhadores confrontam-se com custos de habitação altíssimos, sobretudo nas grandes cidades e zonas limítrofes, quer em termos de arrendamento, quer de aquisição de casa própria, sendo esta, na maioria dos casos, feita com recurso a endividamento bancário e por falta de alternativa de arrendamento a preços comportáveis.

De facto, as rendas tiveram aumentos muito elevados nos últimos anos, resultado da alteração para pior da lei das rendas - efectuada pelo Governo PSD/CDS e que o Governo PS não quis alterar - lei essa que favorece os despejos e a especulação imobiliária.

**De acordo com dados do INE, o valor das rendas dos novos contratos de arrendamento cresceu, em média, 5,5% entre o 2º trimestre de 2019 e o 2º trimestre de 2020, prosseguindo aumentos anteriores, embora a um ritmo mais lento devido ao surgimento da pandemia da Covid-19.**

**Considerando um período mais longo, verifica-se que entre o 2º semestre de 2017 e 1º semestre de 2020, o aumento médio foi de perto de 25%, havendo naturalmente diferenças entre regiões e concelhos.**

Em 2017 já o valor mediano das rendas de novos contratos de arrendamento familiar para um alojamento de 81 m<sup>2</sup> representava cerca de 40% do rendimento disponível mensal dos agregados familiares em Portugal, uma percentagem superior ao recomendado e ainda superior em algumas zonas do país: Algarve (48,9%), Área Metropolitana de Lisboa (46,9%) e Região Autónoma da Madeira (46,5%), percentagens que deverão ter aumentado, uma vez que o rendimento disponível não terá aumentado da mesma forma e em 2020 deverá diminuir.

**Os custos de compra de habitação própria, proibitivos para a maioria dos trabalhadores e fomentadores do endividamento junto da banca, também subiram significativamente nos últimos anos, inclusive em plena pandemia da Covid-19.**

**Segundo dados do INE, o Índice de Preços de Habitação aumentou 8,4% em 2020.**

E desde 2015 os preços das habitações aumentaram mais de 56% (dados referentes ao 4ºt 2020), tornando a aquisição de habitação própria pela classe trabalhadora cada vez mais uma miragem.

**Ao mesmo tempo não há uma resposta adequada do Estado ao nível da habitação, seja da regulação do mercado, seja na oferta pública.**

## 13. POBREZA

Em 2019, 16,2% da população residente em Portugal estava em situação de pobreza mesmo após transferências sociais (pensões e outras prestações sociais), proporção que desceu nos últimos anos devido à recuperação de rendimentos que, embora limitada, teve lugar a partir de 2016.

**As mulheres têm um risco de pobreza superior aos homens (16,7% face a 15,6%), em virtude dos seus salários serem muito baixos, assim como todas as prestações que deles dependem.**

O limiar de pobreza era de 6.480 euros anuais (540 euros por mês) em 2019<sup>35</sup>.

Sem a Segurança Social e as prestações que garante, o nível de pobreza seria ainda mais elevado, dando as pensões o maior contributo, o que permite que a percentagem de pobres se reduza quase a metade. Também as restantes prestações sociais (como o desemprego, a doença, a parentalidade, o abono de família, o RSI, entre outras) são importantes nessa redução.

**Ainda assim, a percentagem de pobres é muito elevada, sendo quase sempre superior no caso das mulheres (a exceção são as crianças e jovens menores de 18 anos).**

Assim, em 2019, 43,7% das mulheres em Portugal eram pobres antes de qualquer transferência social, reduzindo-se para 22,2% após as transferências relativas a pensões e para 16,7% após todas as transferências sociais.

<sup>35</sup> Último ano disponível.



## TAXA DE RISCO DE POBREZA, SEGUNDO O SEXO E GRUPO ETÁRIO, PORTUGAL, 2019

	Taxa de risco de pobreza antes de qualquer transferência social	Taxa de risco de pobreza após transferências relativas a pensões	Taxa de risco de pobreza após transferências sociais
	%		
<b>Total</b>	<b>42,4</b>	<b>21,9</b>	<b>16,2</b>
<b>HM</b>			
0 - 17 anos	28,4	25,7	19,1
18 - 64 anos	29,5	21,5	14,9
65 e mais anos	88,3	20,2	17,5
<b>Total</b>	<b>40,9</b>	<b>21,6</b>	<b>15,6</b>
<b>H</b>			
0 - 17 anos	30,0	26,9	19,6
18 - 64 anos	29,1	21,3	14,6
65 e mais anos	88,2	17,4	14,8
<b>Total</b>	<b>43,7</b>	<b>22,2</b>	<b>16,7</b>
<b>M</b>			
0 - 17 anos	26,8	24,4	18,6
18 - 64 anos	29,9	21,6	15,1
65 e mais anos	88,4	22,3	19,5

Fonte: INE, EU-SILC: Inquérito às Condições de Vida e Rendimento – 2016-2020

**O risco de pobreza mesmo após transferências sociais era particularmente elevado entre as trabalhadoras desempregadas, atingindo 37,6% em 2019, devido à fraca cobertura e baixo valor das prestações de desemprego.**

As mulheres reformadas tinham um risco de pobreza de 17,2%, indicador que atingiu o valor mais elevado desde 2015, e as trabalhadoras de 8,5%, demonstrando que há trabalhadores que empobrecem a trabalhar devido aos salários muito baixos que auferem.

## TAXA DE RISCO DE POBREZA APÓS TRANSFERÊNCIAS SOCIAIS (%)

Ano de referência	2015	2016	2017	2018	2019 (Po)
<b>Empregado</b>	<b>10,9</b>	<b>10,8</b>	<b>9,7</b>	<b>10,8</b>	<b>9,6</b>
Homens	11,3	11,2	10,4	11,0	10,6
Mulheres	10,5	10,4	9,0	10,6	8,5
<b>Sem emprego</b>	<b>25,4</b>	<b>25,1</b>	<b>24,8</b>	<b>24,2</b>	<b>22,9</b>
Homens	24,5	24,6	23,5	23,6	20,7
Mulheres	26,1	25,5	25,8	24,7	24,4
<b>Desempregado</b>	<b>42,0</b>	<b>44,8</b>	<b>45,7</b>	<b>47,5</b>	<b>40,7</b>
Homens	44,5	47,1	47,4	52,9	44,5
Mulheres	39,4	42,5	44,1	42,7	37,6
<b>Reformado</b>	<b>16,0</b>	<b>15,1</b>	<b>15,7</b>	<b>15,2</b>	<b>15,7</b>
Homens	15,6	14,5	14,3	14,7	14,0
Mulheres	16,3	15,6	16,9	15,6	17,2
<b>Outros inativos</b>	<b>31,2</b>	<b>32,3</b>	<b>30,8</b>	<b>31,0</b>	<b>28,9</b>
Homens	26,0	32,1	29,9	28,7	25,2
Mulheres	33,5	32,4	31,2	32,0	30,4

Fonte: INE, EU-SILC: Inquérito às Condições de Vida e Rendimento – 2016-2020. Po - Valor provisório

Conjugando o risco de pobreza com outros dois indicadores (privação material severa e intensidade laboral per capita muito reduzida), verifica-se que, em 2020, eram 2 milhões e 37 milhares as pessoas residentes em Portugal que se encontravam em situação de pobreza ou exclusão social mesmo após transferências sociais.

**Cerca de 1 milhão e 100 mil das pessoas nessa situação eram mulheres, ou seja, 20,2% do total das mulheres residentes no país, um valor superior ao dos homens (19,4%), mas em diminuição face a 2015 quando atingiu os 28,1%.**

Os valores de 2020 dizem respeito a rendimentos de 2019, sendo provável que quando se considerarem os rendimentos de 2020 se registre um aumento do número de pessoas em situação de pobreza ou exclusão social.

## SÍNTESE

- Em 2020 havia 2.330 mil **mulheres empregadas** no nosso país, 2.071 mil das quais a trabalhar por conta de outrem (89% do total).
- A **precariedade** em 2020 atingia mais de 712 mil trabalhadores, 373,5 mil dos quais mulheres (52% do total).
- As trabalhadoras ganham **salários ainda mais baixos** do que os trabalhadores do sexo masculino: 14% em média; nos ganhos mensais o diferencial global sobe para 17,8%.
- Em 2020 cerca de 26% das mulheres trabalhadoras receberam o **salário mínimo nacional**, tendo havido um aumento em relação a 2019.
- Portugal é o quarto país da União Europeia onde se trabalha habitualmente **mais horas por semana** a tempo completo.
- O número de trabalhadores em **teletrabalho** variou entre um milhão logo no início da pandemia (abrangendo 22,6% do emprego) e 563,5 mil no final de 2020 (11,6% do emprego), tendo subido para cerca de 968 mil no 1º trimestre de 2021 (20,7% do emprego) devido ao segundo confinamento.
- Em 2020, fruto da situação que estamos a viver desde o aparecimento da Covid-19, houve uma nova queda da **natalidade**: o número de nascimentos diminuiu 2,5% face a 2019.
- Verifica-se o adiamento da **maternidade** o que, se for muito prolongado, pode inviabilizar a intenção de ter mais filhos.
- 16,5% da população activa portuguesa ao longo da sua vida profissional, já viveu alguma vez uma situação de **assédio**, segundo o estudo mais recente (2016).
- Os problemas ósseos, articulares ou musculares foram identificados como os mais graves por 59% das mulheres trabalhadoras com **problemas de saúde relacionado com o trabalho**, seguindo-se o *stress*, a depressão ou ansiedade (23%).
- Estavam **desempregadas** ou subocupadas 414 mil mulheres trabalhadoras em 2020, mais 3,8% do que no ano anterior.
- Os **cuidadores informais** são maioritariamente mulheres (64%) com idades compreendidas entre os 25 e os 54 anos (69,5%), e que prestam cuidados a tempo inteiro.
- O Índice de Preços de **Habitação** aumentou 8,4% em 2020.
- As mulheres têm um risco de **pobreza** superior aos homens (16,7% face a 15,6%), em virtude dos seus salários serem muito baixos, assim como todas as prestações que deles dependem.

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
ENTRE MULHERES E HOMENS



**8.<sup>a</sup>**  
**CONFERÊNCIA  
NACIONAL DA  
CIMH**

**DIGNIFICAR  
O TRABALHO**

**DEFENDER  
A SAÚDE**

**AVANÇAR  
NA IGUALDADE**

**LISBOA . 2 . JUNHO . 2021**



**LINHAS PRIORITÁRIAS**  
**DE INTERVENÇÃO 2021/2025**

*O Plano de Acção para o mandato 2021/2025 insere-se nas linhas de trabalho estratégicas do Programa de Acção aprovado no XIV Congresso da CGTP-IN de 14 e 15 de Fevereiro de 2020, alicerça-se no conhecimento da evolução da situação da mulher trabalhadora, incorpora a valiosa experiência da luta dos trabalhadores, o contributo do debate e do trabalho colectivo desenvolvido e aponta prioridades de trabalho para o novo mandato.*

## **DE ENTRE TODAS ELAS, PROPÕEM-SE AS SEGUINTE LINHAS PRIORITÁRIAS DE INTERVENÇÃO:**

- 1.** A **defesa do emprego estável e com direitos**, através da dinamização do sector produtivo nacional, do investimento público e privado, com a criação de postos de trabalho efectivos e a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens no acesso ao emprego e na progressão profissional.
- 2.** O aprofundamento do esclarecimento e a dinamização da **acção reivindicativa**, a partir dos Sindicatos e da sua organização de base, com vista à **passagem ao quadro de efectivos das mulheres e homens trabalhadores que ocupam postos de trabalho de natureza permanente**.
- 3.** A exigência ao Governo de **revogação da norma da caducidade da contratação colectiva** e a **reintrodução do princípio do tratamento mais favorável**.
- 4.** A luta pelo **aumento geral dos salários** e do **salário mínimo nacional** (850 euros, a curto prazo), não só na vertente da valorização do trabalho, mas também na vertente do combate à discriminação remuneratória entre mulheres e homens, como imperativo da mais elementar justiça salarial.
- 5.** A luta pela **redução progressiva do horário de trabalho para as 35 horas semanais, sem perda de salário**, para todas as mulheres e homens trabalhadores.
- 6.** A intensificação da luta pela **revogação dos regimes de desregulação do tempo de trabalho**, designadamente os de adaptabilidade, flexibilidade e banco de horas, de modo a garantir horários de trabalho justos e regulados e uma efectiva conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal, assim como a fixação de um regime de faltas e licenças, mais amplo e favorável, para assistência à família, para além da recuperação dos dias de férias retirados na Administração Pública a pretexto das imposições da *troika*.
- 7.** O **reforço dos serviços públicos de qualidade e acessíveis**, para assistência a filhos e a outros dependentes, horários de trabalho flexíveis e licenças de assistência à família, mais e melhores transportes públicos, assim como políticas que incentivem a partilha das responsabilidades familiares e a participação equilibrada de homens e mulheres no trabalho e na família, de modo a combater a divisão sexual do trabalho.

8. A **identificação e o alargamento do número de locais de trabalho prioritários, pelos Sindicatos**, em cada sector e região, tendo em conta os de maior peso de mão-de-obra feminina e os problemas identificados, avançando objectivos reivindicativos e metas de sindicalização de mulheres, de eleição de delegadas sindicais e de Representantes dos Trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho (SST).
9. A **integração, nas listas para os órgãos das estruturas sindicais aos diversos níveis, de quadros sindicais mulheres** que se tenham destacado nas acções e lutas desenvolvidas, atribuindo-lhes responsabilidades de direcção aos vários níveis e áreas de acção sindical.
10. A **despenalização absoluta**, para efeitos de aferição da assiduidade, através de sistemas de avaliação de desempenho, **das ausências motivadas pelo exercício dos direitos da maternidade e da paternidade**, na atribuição de “prémios” ou outras retribuições variáveis, no sector privado, na Administração Pública e no sector público empresarial.
11. O aprofundamento e alargamento do **estudo na área dos riscos psicossociais no trabalho**, agravados face à pandemia e crescimento do desemprego (*stress* laboral; *burnout*/exaustão; depressão; violência e assédio; etc.), visando o desenvolvimento de novas linhas de acção no combate às desigualdades e discriminação.
12. O reforço e ampliação da capacidade de intervenção sindical, na área do **combate à violência e ao assédio laboral**, através da realização de novas acções públicas com divulgação de resultados positivos, de iniciativas que visem a melhoria da actual legislação no sentido da protecção das mulheres e homens trabalhadores vítimas de assédio patronal e de acções de sensibilização e formação sindical.
13. A exigência de implementação de um **sistema de prevenção dos factores de risco que potenciam as doenças profissionais**, tecnicamente independente, ao nível da Segurança e Saúde no Trabalho, tendo em conta **os riscos para a saúde das mulheres**, em particular da saúde reprodutiva, bem como a obrigatoriedade do patronato o aplicar, através de uma efectiva fiscalização, que faça cumprir a legislação e as normas existentes sobre SST.
14. A **reparação integral e não apenas a perda de capacidade para o trabalho**, bem como uma eficaz reabilitação médica e profissional, para além da **alteração urgente da legislação actual**, para que as mulheres e homens trabalhadores com doenças profissionais deixem de ser “descartáveis” pelas entidades patronais.
15. A **reclamação de autonomia, independência e reforço de meios humanos, materiais e técnicos** da Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens (CITE), da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), da ACT (Autoridade para as Condições de Trabalho) e das entidades inspectivas da Administração Pública, combatendo a sua governamentalização, de forma a assegurar uma eficaz e célere intervenção, uma melhor fiscalização e um controlo da aplicação das obrigações das empresas e entidades públicas, em todos os domínios da igualdade.

## DIRECÇÃO NACIONAL DA CIMH/CGTP-IN

(Mandato 2021 / 2025)

- 1. AIDA MARIA FERNANDES DE SÁ**  
União dos Sindicatos de Viana do Castelo – USVC
- 2. ALBERTINA JESUS MOURA PENA**  
Federação Nacional dos Professores – FENPROF
- 3. ANA CRISTINA DOS SANTOS BANITO LOPES TOMÉ**  
União dos Sindicatos de Santarém - USS
- 4. ANABELA PAULO DA SILVA CARVALHEIRA**  
Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações – FECTRANS
- 5. ANDREA ISABEL ARAÚJO DOROTEIA**  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - CESP
- 6. CÉLIA MARIA PORTELA DA SILVA**  
União dos Sindicatos de Lisboa - USL
- 7. CRISTINA EMÍLIA OLIVEIRA LOPES PEREIRA**  
Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE
- 8. CRISTINA MARIA DA TRINDADE FERREIRA BARATA**  
União dos Sindicatos do Distrito de Beja - USDB
- 9. ELISABETE SANTOS COSTA GONÇALVES**  
Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS
- 10. FERNANDO JOSÉ MACHADO GOMES**  
Comissão Executiva e Secretariado do Conselho Nacional da CGTP-IN
- 11. FILIPE MANUEL SANTOS DIAS MARQUES**  
Comissão Executiva do Conselho Nacional da CGTP-IN
- 12. FRANCELINA CONCEIÇÃO RODRIGUES CRUZ**  
União dos Sindicatos de Coimbra – USC
- 13. FRANCISCO MARIA PINTO CRAVO DINIS**  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas – STAD
- 14. GABRIELA MARIA SANTOS VAZ GONÇALVES**  
União dos Sindicatos de Castelo Branco - USCB
- 15. HELDER JORGE VILELA PIRES**  
Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL
- 16. HELENA MARIA NUNES DA COSTA**  
Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa - STML

- 17. JOANA ISABEL TEIXEIRA AFONSO RODRIGUES**  
Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos – STEC
- 18. JOAQUIM MANUEL DA SILVA BRITO MESQUITA**  
Comissão Executiva e Secretariado do Conselho Nacional da CGTP-IN
- 19. MARIA DAS DORES OLIVEIRA TORRES GOMES**  
Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - FESAHT
- 20. MARIA DE FÁTIMA MARQUES MESSIAS**  
Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM
- 21. MARIA ETELVINA LOPES ROSA RIBEIRO**  
União dos Sindicatos do Distrito de Leiria - USDL
- 22. MARIA JOSÉ DE JESUS FERNANDES MADEIRA**  
União dos Sindicatos do Algarve - USAL
- 23. MARIA JOSÉ GOMES AFONSECA ALVES**  
União dos Sindicatos da Região Autónoma da Madeira - USAM
- 24. MARIA JOSÉ SILVA**  
Federação Nacional dos Professores – FENPROF
- 25. MARIA LUÍSA PEREIRA CORDEIRO**  
CGTP/Açores
- 26. MARIA TERESA CYRNE DUARTE**  
Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Financeira - SINTAF
- 27. MARISA ROSÁRIO TALHAS MACEDO RIBEIRO**  
União dos Sindicatos do Porto – USP
- 28. PAULA DOS ANJOS PARDAL BRAVO**  
União dos Sindicatos de Setúbal – USS
- 29. PAULA MANUELA DOMINGOS PEDRAS CALADO**  
União dos Sindicatos do Norte Alentejano - USNA
- 30. PAULA MARIA SOARES ROSA**  
União dos Sindicatos de Aveiro - USA
- 31. RAQUEL DURÁN GALLEGU**  
União dos Sindicatos de Braga - USB
- 32. VANDA ISABEL COSTA FIGUEIREDO**  
Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local - STAL
- 33. VERA LÚCIA SERELHA PRATA**  
União dos Sindicatos do Distrito de Évora – USDE
- 34. ZORAIMA ARMINDA CLEMENTE CRUZ PRADO**  
Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP



**COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
ENTRE MULHERES E HOMENS**



**8.<sup>a</sup>**

**CONFERÊNCIA  
NACIONAL DA  
CIMH**





# CONFERÊNCIA NACIONAL DA

**CIMH**

COMISSÃO IGUALDADE  
MULHERES E HOMENS

LISBOA . 2 . JUNHO . 2021

